
3 1761 11766842 6

CA1
L200
-A56

Labour Canada
Travail Canada

Government Publications

42

Federal Mediation and Conciliation Service

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part I 1988-1989

Canada

CA1
L200
-A56

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER
THE CANADA LABOUR CODE PART I
1988-1989

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Labour Canada
Catalogue Number
L 130-1848/89B

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada 1989

ISBN 0-662-56881-8

Printed in Canada

Pursuant to Section 121(2) of the Canada Labour Code Part I, I hereby submit to Parliament the annual report relating to the discharge of the Minister of Labour's duties under the Code, covering the fiscal year 1988-1989.

Jean Corbeil
Minister of Labour

September 1989


Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761117668426

TABLE OF CONTENTS

The Federal Mediation and Conciliation Service 3

Review of Activities in Fiscal Year 1988-1989 7

Introduction 7

A. Mediation and Conciliation 8

1. Air Transportation 10

2. Broadcasting 11

3. Communications 15

4. Crown Corporations 18

5. Grain Handling 22

6. Longshoring 23

7. Mining 25

8. Railway Transportation 27

9. Shipping and Water Transportation 29

10. Trucking and Ground Transportation 30

B. Arbitration Services 33

Figures

1. Federal Mediation and Conciliation Service Organizational Structure 2

2. Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code Part I 4

Tables

1. Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1988-1989) 9

2. Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989) 14

3. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989) 17

4. Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1988-1989) 21

5. Arbitration Services Caseload 1988-1989 34

6. Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989) 34

7. Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989) 37

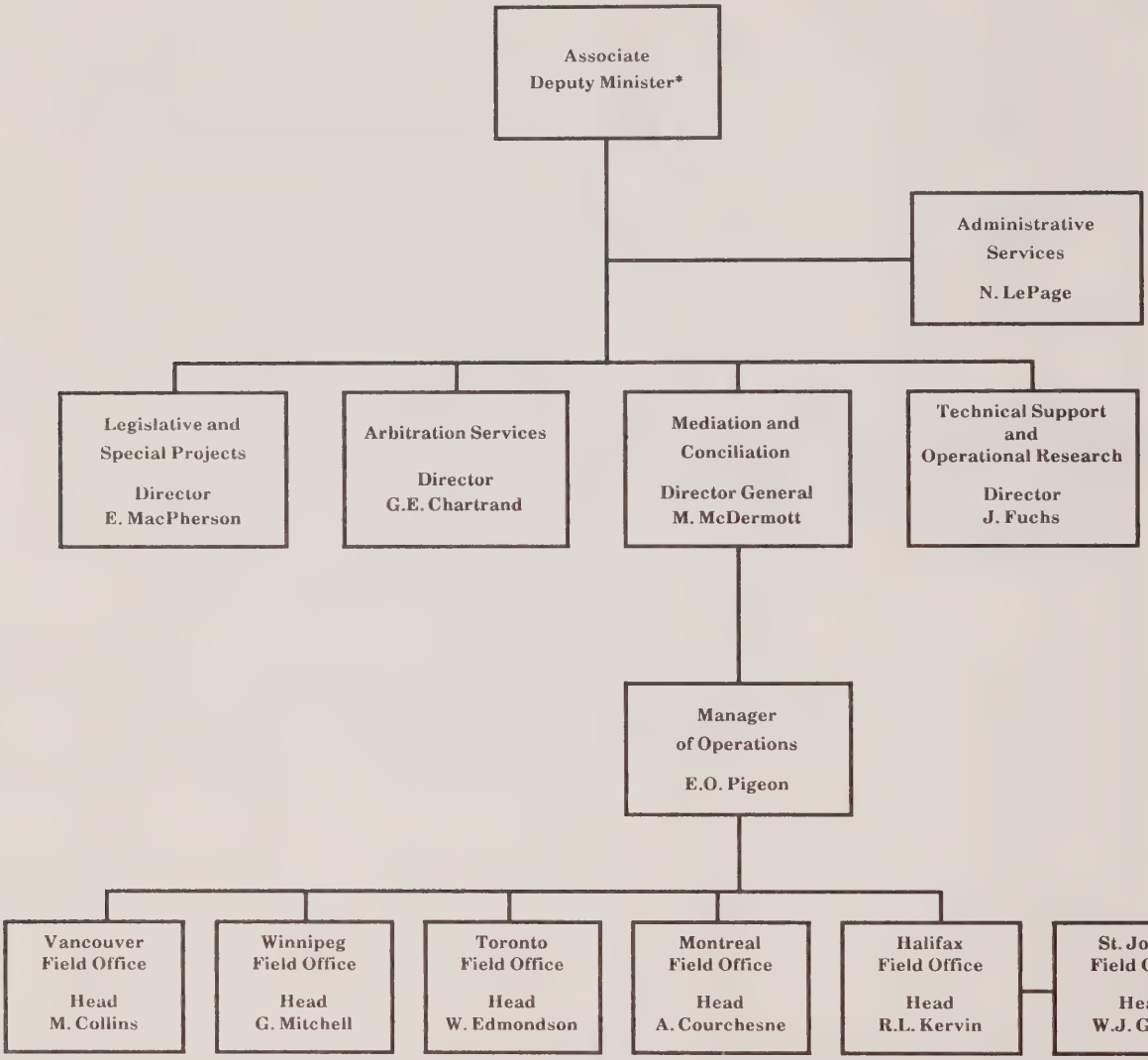
8. Unjust Dismissal Adjudications - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989) 37

9. Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989) 38

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE CANADA LABOUR CODE PART I
1988-1989

Figure 1

Federal Mediation and Conciliation Service
Organizational Structure



*** Associate Deputy Minister W.P. Kelly retired on January 13, 1989.**

THE FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), a component of Labour Canada, seeks to protect the right of workers to organize and bargain collectively and to promote and encourage good industrial relations in the private sector under federal jurisdiction. To meet these objectives, FMCS provides labour and management with third-party assistance to resolve their collective bargaining disputes in accordance with the statutory provisions of the Canada Labour Code.

On December 12, 1988, the Revised Statutes of Canada, 1985, came into force. This revision, the sixth since Confederation, consolidated and updated federal statutes and included laws enacted on or before December 31, 1984. One consequence of this revision was to renumber the Canada Labour Code Part V as the Canada Labour Code Part I and consequently to renumber all of the provisions of this Act. For the purposes of this report, all references to the Code will cite the revised section numbers.

The Canada Labour Code Part I establishes the framework for industrial relations and regulates the conduct of collective bargaining in the federal private sector. This jurisdiction covers the operations of enterprises which fall within the definition of a "federal work, undertaking or business" and includes interprovincial and international rail, road and pipeline transportation, air transportation, shipping, longshoring, grain handling, banking, broadcasting, and certain Crown corporations.

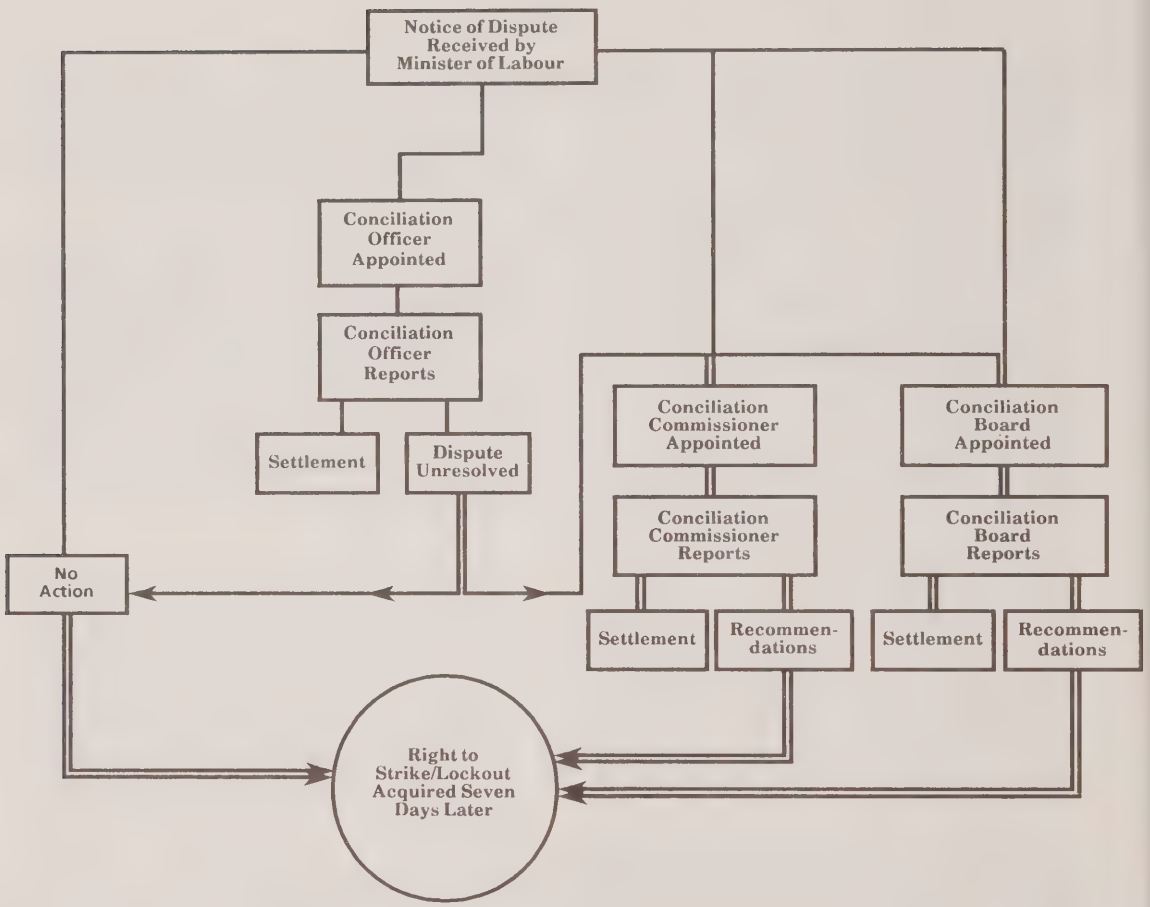
Responsibility for the administration of Part I of the Code is shared between FMCS and the Canada Labour Relations Board (CLRB). The CLRB is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Code concerning, for example, determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, and successor rights.

The dispute resolution provisions of the Code, administered by FMCS, include third-party conciliation and mediation assistance in the settlement of collective bargaining and other types of industrial relations disputes and the appointment of arbitrators to resolve rights disputes. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practices.

The Federal Mediation and Conciliation Service was headed by W.P. Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, until his retirement on January 13, 1989. The Service has four branches.

Figure 2

Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code Part I



NOTES:

1. Minister may appoint a *mediator* at any time.
2. In the case of disputes over a first collective agreement, the Minister may direct the CLRB to inquire into the dispute and if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement.

MEDIATION AND CONCILIATION

Mediation and Conciliation is responsible for the prevention and resolution of collective bargaining disputes.

The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. The branch plays the key role in the provision of third-party assistance and the administration of the dispute settlement provisions of the Canada Labour Code. Normally this process involves the appointment of a conciliation officer, but it may also involve the additional efforts of a conciliation commissioner or conciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the Minister may appoint an FMCS officer as a mediator to further assist the parties in negotiations. Both conciliation and mediation rely on persuasion and a full exploration of alternatives to resolve collective bargaining disputes.

Mediation and conciliation officers are located at Labour Canada headquarters and in six field offices across the country in order to provide effective service to parties bargaining in federal jurisdiction. In addition to mediation and conciliation activity, officers maintain a "first contact" program which provides labour and management groups that are entering into a bargaining relationship for the first time with an overview of collective bargaining in federal jurisdiction and the services offered by FMCS. In order to assist the parties to resolve problems before they become issues at the bargaining table, officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements, providing preventive mediation assistance when necessary.

ARBITRATION SERVICES

Arbitration Services is responsible for the establishment, monitoring, and reporting of quasi-judicial tribunals constituted to arbitrate grievance disputes pursuant to the Canada Labour Code Part I or to adjudicate complaints of unjust dismissal pursuant to Part III.

The branch administers the procedural framework for Ministerial appointments of arbitrators and arbitration board chairpersons governed by the provisions of Part I, the appointment of adjudicators to settle complaints lodged under the unjust dismissal provisions of Part III, and the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of Part III of the Code.

Arbitration Services also conducts research and publishes information on the development of arbitral jurisprudence concerning the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Code.

LEGISLATIVE AND SPECIAL PROJECTS

Legislative and Special Projects carries out a variety of activities intended to ensure the maintenance of an appropriate framework for collective bargaining in the federal jurisdiction.

The branch has responsibility for coordinating any legislative initiatives undertaken by FMCS and advising other Labour Canada programs on a wide variety of industrial relations topics. The branch analyzes labour board and court decisions and monitors client views and legislative developments in the federal and other jurisdictions to assess their implications for labour relations. Legislative and

Special Projects also provides advice to senior officials on the industrial relations implications of a wide variety of departmental and government initiatives.

TECHNICAL SUPPORT AND OPERATIONAL RESEARCH

The objective of Technical Support and Operational Research is to assist in the resolution and prevention of industrial disputes by providing operational research support.

The branch conducts research into current and emerging industrial relations problems and issues, and it provides expert analysis to assist in the formulation of dispute resolution strategies. Research support for mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to mediators' and conciliators' requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to developing industrial relations profiles on key bargaining situations.

REVIEW OF ACTIVITIES IN FISCAL YEAR 1988-1989

INTRODUCTION

Over the past decade, there has been a perceptible change in the priorities at the collective bargaining table. When rates of inflation of 10 to 13 percent were experienced in the mid-1970s and early 1980s, priorities were, not surprisingly, attached to monetary issues. The threat to living standards represented by rapid inflation rates was a persistent concern. Consequently, the achievement of wage improvements to compensate for inflation was of paramount importance in labour's collective bargaining agenda. In more recent years, inflation has stabilized at a level of around 4 percent. Consequently, non-monetary issues have for a number of years occupied a prominent role at the collective bargaining table.

During fiscal year 1988-89, union concerns continued to focus on job security, the future value of current pension contributions (i.e., pension indexation), and technological change and its impact on employment. Management concerns regarding the competitive pressures in both domestic and international markets have resulted in demands for concessions in wage and benefit costs, as well as greater flexibility in the management of operations, specifically in terms of scheduling, hours of work, and the freedom to contract out work.

In 1988, Gross Domestic Product, in 1981 prices, expanded by 4.5 percent, the sixth year of uninterrupted economic expansion. Such growth is in sharp contrast with the 3.2 percent decrease experienced in the recession year of 1982.

Employment grew by 3.3 percent, an increase of some 392 000 persons over the level of 1987. The unemployment rate averaged 7.8 percent in 1988, compared with 8.9 percent in 1987. This figure represents a continuation of a downward trend in the unemployment rate that commenced in 1983 when the rate stood at 11.9 percent.

The rate of inflation declined slightly in 1988, with the rate of increase in the Consumer Price Index falling to 4.1 percent, compared with 4.4 percent in the previous year.

The average annual increase in wage rates in new settlements was relatively constant in the first three quarters of 1988 at 4.1 percent. By the fourth quarter, average wage settlements were up slightly, to 4.5 percent. The average annual increase in wage rates for 1988 was 4.3 percent.

A. MEDIATION AND CONCILIATION

The fiscal year 1988-89 saw the beginnings of a return to record high levels of disputes requiring third-party dispute resolution assistance.

In addition to the 115 cases brought forward from the previous fiscal year, Mediation and Conciliation effected appointments in 264 new disputes and directly no-actioned one dispute, for a total caseload of 380 disputes. Despite the heavy workload, the branch maintained its high record of success, with 91 percent of the disputes settled without stoppage of work. As of March 31, 1989, 123 cases were pending at various stages of the dispute resolution process.

Legal work stoppages occurred in 32 disputes and accounted for a loss of 1 972 515 working days. This represents a significant increase over the previous year's experience and accounts for some 1.3 percent of all available work time in federal jurisdiction. Two disputes involving Bell Canada and the Communications Workers of Canada accounted for 84 percent of the time lost in 1988-89.

As is customary, the trucking and road transportation industry required a large proportion of the efforts dedicated to dispute resolution, involving 150 conciliation or mediation interventions. In addition, dispute resolution assistance was provided in 65 disputes involving shipping or port operations and in 56 disputes involving the broadcasting industry.

A second stage of conciliation, namely the appointment of a conciliation commissioner, was provided in seven disputes, or 10 percent of the cases not resolved by conciliation officers.

The branch dealt with 33 requests for Ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board over alleged bargaining-related unfair labour practices. Thirty cases were finalized during the year. Ministerial consent was granted in 17 cases and denied in two; 11 requests were withdrawn by the applicants or settled through FMCS efforts. As of March 31, 1989, three requests were still under consideration.

Six preventive mediation assignments were reported during the year, three of which involved disputes in the railway industry. In 34 cases involving a CLRB certification of a new bargaining unit, an FMCS officer was appointed to make first contact.

For the coming fiscal year, the Mediation and Conciliation caseload is expected to increase even more substantially. Over 300 collective agreements will expire between April 1, 1989, and March 31, 1990. Adding to these the more than 450 agreements that expired in previous years but have not yet been renewed, the branch forecasts a continuing heavy workload.

Table 1

Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1988-1989)

A.	Disputes brought forward from fiscal year 1987-1988	
	(a) At conciliation officer stage	99
	(b) At conciliation commissioner or board stage	1
	(c) At post-conciliation stage	8
	(d) At mediation stage	7
B.	Disputes originating in fiscal year 1988-1989	
	(a) Conciliation officer appointments	264
	(b) Conciliation commissioner and conciliation board appointments	7
	(c) Mediation appointments	16
	(d) Direct no-actions	1
C.	Settlements without work stoppage in fiscal year 1988-1989	234
D.	Disputes pending at fiscal year end	
	(a) At conciliation officer stage	102
	(b) At conciliation commissioner or board stage	1
	(c) At post-conciliation stage	13
	(d) At mediation stage	6
	(e) At post-direct no-action stage	1

1. AIR TRANSPORTATION

Canada's air transportation industry forms an integral part of the national economic and transportation infrastructure. The industry encompasses predominantly air carriers which provide domestic and international air travel. There are also numerous businesses forming part of the industry which provide services incidental to air transport, such as aircraft refuelling and equipment maintenance.

Towards the end of 1988, total employment in air carrier operations in Canada, and in ancillary businesses providing incidental services, was approximately 62 500 workers. Of this total, some 33 000 workers are trade union members and are represented by one of the 11 trade unions that hold bargaining rights in the industry.

This past year has seen the continuation of a number of significant developments in the industry. There has been a major restructuring of the industry in recent years, brought on by the deregulation of Canada's route and fare structure and the resulting pressures to compete in domestic and international markets. The merger of several former regional airlines with Canadian Pacific Airlines, and its subsequent purchase by Pacific Western Airlines to form Canadian Airlines International Limited (CAIL), is one of the most significant industry restructurings. The acquisition by CAIL of Wardair Canada Inc. in early 1989 marks another industry change, the effects of which are yet to be felt in collective bargaining.

These forces have exerted a considerable impact at the bargaining table as carriers have attempted to cut operating costs. Unions have responded by endeavouring to maintain existing wage and benefit levels and to preserve employment for their members. Job security has been one of the predominant issues in collective bargaining in the industry in recent years. Bargaining unit integration and trade union representation rights are also significant concerns from the point of view of the industry's trade unions.

One dispute carried over from the previous year, involving Air Ontario and the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA), was successfully resolved in May 1988. A conciliation officer was appointed to this dispute on December 17, 1987, but despite his efforts, the parties were unable to resolve their differences. In an effort to avert a strike, the parties were also afforded the services of a mediator. Despite intensive mediation efforts, the pilots commenced legal strike action on March 12, 1988; however, they continued to fly cargo flights and provide air ambulance services to remote northern communities. Mediation sessions held between April 21 and 25, 1988, resulted in a tentative settlement, which was ratified by the union membership on May 1, 1988. The new collective agreement, covering 200 pilots, is in effect until November 15, 1990.

A lengthy dispute between Nationair (Nolisair International Inc.) and the Canadian Union of Public Employees (Airline Division), representing 170 flight attendants, required full conciliation assistance prior to its resolution on April 5, 1988. These first contract negotiations were complicated from the outset by numerous unfair labour practice complaints filed with the CLRB by the union and by applications for review filed with the Federal Court of Appeal by the employer.

When the parties were unable to reach agreement in direct negotiations, a conciliation officer was appointed to assist them on May 21, 1987. Despite his efforts, a settlement was not concluded. Further assistance was provided on December 4, 1987, when the Minister appointed Mr. Jean-Paul Lalancette as a conciliation commissioner in the dispute. His report was released to the parties on March 7, 1988. In a final effort to resolve the outstanding issues, the Minister appointed Mr. André Courchesne, Regional Director of the Montreal office of FMCS, to mediate the dispute. Mr. Courchesne met with the parties on March 16 and 17, 1988, and an agreement in principle was reached. Further meetings were held towards the end of the month to finalize the terms of settlement. On April 5, 1988, the company tabled a revised settlement offer, which was accepted by the membership. The collective agreement, signed by the parties on April 28, 1988, is in effect until December 31, 1990.

On September 17, 1988, one day before the expiry date of the collective agreement, a renewal agreement was concluded between Air Canada and the National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada (CAW) Local 2213, with the assistance of a conciliation officer. The tentative settlement was accepted by an overwhelming majority of the union membership on October 3, 1988. The new agreement, covering 3 200 customer sales and service agents, is in effect until September 30, 1990.

2. BROADCASTING

The broadcasting industry in Canada has three component parts: radio broadcasting, television broadcasting, and cable transmission systems. Each of these sectors is, for the most part, composed of independent bargaining units organized on a station-by-station basis. The exception is the Canadian Broadcasting Corporation (CBC), which is distinguished by its size, the scope of its operations, and its status as a Crown corporation answerable to Parliament.

There are approximately 18 000 unionized workers in the broadcasting industry. The CBC employs some 9 000 of these unionized workers from coast-to-coast. Aside from the CBC, there is a low level of union organization in the industry, a fact that is attributable to the wide geographical dispersion and the relatively small size of bargaining units in the remainder of the broadcast industry in Canada.

For the purposes of collective bargaining and industrial relations, the broadcasting industry is governed by Part I of the Canada Labour Code. There are more than 150 certified bargaining units at Canadian radio and television stations, and 79 of these are located in the province of Quebec. Cable broadcasting systems have over 40 organized bargaining units, with 19 located in Quebec. Over 60 per cent of the unionized employees of the industry work for establishments located in the province of Quebec.

Employees in the industry are represented predominantly by the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET), the Confederation of National Trade Unions (CNTU), and the Canadian Union of Public Employees (CUPE).

FMCS provided conciliation assistance to the CBC and five of the unions representing its employees during the fiscal year under review.

The first dispute involved the CBC and NABET, bargaining to renew a collective agreement covering some 2 100 technical and building trades

personnel employed nationwide in the English Services Division. Despite the efforts of a conciliation officer, the parties were unable to reach agreement on monetary issues. The Minister provided further aid to the parties on October 17, 1988, by appointing Mr. Douglas Stanley as a conciliation commissioner. On November 1, 1988, some members of the bargaining unit engaged in unsanctioned illegal strike action to protest what they considered to be slow contract negotiations. The CLRB issued an order, on November 7, 1988, declaring that the union was not in a legal strike position and ordering employees to refrain from work stoppage action. The Commissioner met with the parties, and his report was released for their consideration on January 3, 1989. Post-conciliation negotiations, held from January 7 to 13, 1989, culminated with the signing of a Memorandum of Agreement. This agreement, in effect until May 1991, was accepted by the union membership on January 31, 1989.

A tentative settlement was reached in a dispute involving the CBC and the Syndicat des techniciens du réseau français de Radio-Canada shortly before the end of the fiscal year. When the parties failed to reach an agreement in direct negotiations, the Minister provided the services of a conciliation officer on October 13, 1988. While numerous issues were resolved with his assistance, complete agreement was not reached, and the officer filed his report with the Minister. The parties were informed, on March 6, 1989, of the Minister's decision to provide no further assistance. On March 17, 1989, an agreement was reached in direct negotiations. The tentative settlement affects 860 production employees.

A third dispute, which remained pending as of March 31, 1989, involved the CBC and the CUPE (Broadcast Council), renegotiating collective agreements on behalf of 812 production and 1 463 office and professional employees in the English Services Division. Conciliation assistance was provided on September 29, 1988, and the officers met with the parties on many occasions between October 1988 and February 1989. Although significant progress was achieved during these proceedings, the parties were unable to agree on several issues, and the officers filed their report. On March 1, 1989, the parties were informed that the Minister had decided not to appoint a conciliation commissioner or board in the dispute. The parties met in direct negotiations from March 6 to 14, but no agreement was reached. The union commenced legal strike action on March 16, 1989. On March 17 and 18, 1989, the CLRB declared that the refusal by certain CBC technicians, newsroom and other employees to cross CUPE picket lines constituted an unlawful strike and ordered that the refusals cease. At the close of the fiscal year, direct negotiations had resumed and an FMCS officer remained in contact with the parties.

A fourth dispute involved the CBC and the Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (SEPQA), bargaining to renew a collective agreement affecting 760 production employees in the corporation's French Services network. Conciliation assistance was provided on December 28, 1988, and as of the end of the fiscal year, the officer was still meeting with the parties.

The final case involving the CBC which required conciliation assistance during the period under review concerns the renewal of the collective agreement covering some 500 journalists represented by the Canadian Wire Service Guild. A conciliation officer, appointed to assist the parties on January 30, 1989, was still seized with the case at fiscal year end.

In August 1988, an FMCS officer successfully mediated an end to a difficult dispute between CFTO-TV Limited and NABET, representing 325 office, news, technical, and production employees. The parties were attempting to renew a collective agreement which had expired on January 3, 1988. When the parties failed to reach agreement in direct negotiations, the Minister appointed a conciliation officer to the case on March 24, 1988. Conciliation meetings were held in May, but an agreement was not concluded. On May 30, 1988, the parties were informed of the Minister's decision to terminate the conciliation procedure. Although formal conciliation officer proceedings had been completed, the parties continued to meet, under the auspices of an FMCS officer, in a final effort to resolve their differences before a work stoppage. Despite their best efforts, a settlement was not reached, and legal lockout action began the following day. To further assist the parties, the Minister appointed Mr. Barry Shaw as a mediator on June 22, 1988. As a result of mediation meetings held in late June, the company tabled an offer for settlement. This offer was rejected by the union membership on July 2, 1988. The parties met again with the Mediator in August, and at the end of the month a tentative settlement was reached and ratified. The new agreement remains in effect until December 31, 1990.

When Skyline Cablevision Limited and the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America (Teamsters) Local 91 were unable to reach agreement in direct negotiations, FMCS assistance was sought. Although some progress was achieved during conciliation officer proceedings, agreement was not reached on all issues. The parties were informed on September 1, 1988, that the Minister would not be providing any further conciliation assistance. Legal strike action commenced on September 9, 1988. The parties continued to meet in direct negotiations and, on November 10, 1988, the members of the bargaining unit voted to accept a company offer. The new collective agreement, which covers 30 technicians and dispatchers, will expire August 11, 1991.

Table 2

Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Brought Forward From Previous Fiscal Year	111	64	91	76	77	58	91	122	103	115
New Assignments	254	272	244	254	220	225	315	204	256	265*
Total Caseload	365	336	335	330	297	283	406	326	359	380
Pending at Fiscal Year End	64	91	76	77	58	91	122	103	115	123
Strikes/Lockouts	39	25	30	22	23	9	23	28	34	32
Disputes Settled without Work Stoppage	262	220	229	231	216	183	261	195	241	234
Settlement Rate	87%	90%	88%	91%	90%	95%	92%	87%	91%	91%

* Includes one dispute directly no-actioned.

3. COMMUNICATIONS

Telephone systems in Canada range from small rural cooperatives, serving a few customers, to large private and government-owned systems. Regardless of size, their common purpose is to provide service to their users through connection with telecommunications facilities elsewhere in the country, in North America, and overseas.

Telecom Canada provides an all-Canadian network of telecommunications systems stretching more than 7 000 kilometres from coast to coast, operating two microwave systems. Telecom Canada comprises Telesat Canada and the nine major telephone companies, including Bell Canada, the country's largest supplier of telecommunications services, and the British Columbia Telephone Company (B.C. Tel), both of which fall under the jurisdiction of the Canada Labour Code for the purposes of collective bargaining.

Bell Canada, with some 53 735 employees, owns and operates a public switched network providing advanced voice, data and image communications to nearly seven million customers in the provinces of Ontario and Quebec and in the Northwest Territories. B.C. Tel and its subsidiaries make up the B.C. Tel group which, with over 15 000 employees, designs, manufactures and markets a wide range of voice, data, text, and image products and services within its operating territory, including British Columbia and the Yukon Territory.

The employees of B.C. Tel are represented in collective bargaining by the Telecommunications Workers Union, while representation of employees of Bell Canada is assured by the Communications and Electrical Workers of Canada (craft and service, traffic and dining service employees) and the Canadian Telephone Employees' Association (communications sales, clerical and associated employees).

Regulatory control over federal jurisdiction telecommunications carriers is exercised by the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission (CRTC). Regulatory decisions in recent years have had the effect of increasing direct market competition, and the economic environment has dictated changed working conditions in some cases, increased workloads and responsibilities in others, and pressures for a reduction in the total industry work force. These economic conditions will likely continue to pose major challenges for collective bargaining in the industry.

On July 16, 1988, negotiations for the renewal of two collective agreements between Alberta Government Telephones (AGT) and the International Brotherhood of Electrical Workers Local 348 were successfully concluded. A conciliation officer had been appointed to assist the parties on May 12, 1988, and he met with them from May to July, when tentative settlements were reached. On August 25, 1988, the settlements were ratified by the union membership. The new agreements, covering 1 200 traffic and 2 900 clerical employees, remain in effect until April 30, 1991.

This was the first time FMCS had provided conciliation assistance to the parties, who had previously bargained under the labour laws of the Province of Alberta. On June 26, 1986, the CLRB, on application from the union, found that AGT falls within federal jurisdiction for industrial relations purposes. This decision, upheld by the Federal Court of Appeal on February 3, 1987, was appealed to the Supreme Court of Canada. The

Supreme Court heard the case in November 1987, and as of the close of the fiscal year, had not rendered a decision.

A dispute between Bell Canada and the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC) required extensive conciliation and mediation efforts prior to its resolution on October 12, 1988. The parties were negotiating the renewal of two collective agreements covering a total of 19 800 craft and service, operator services, and dining service employees.

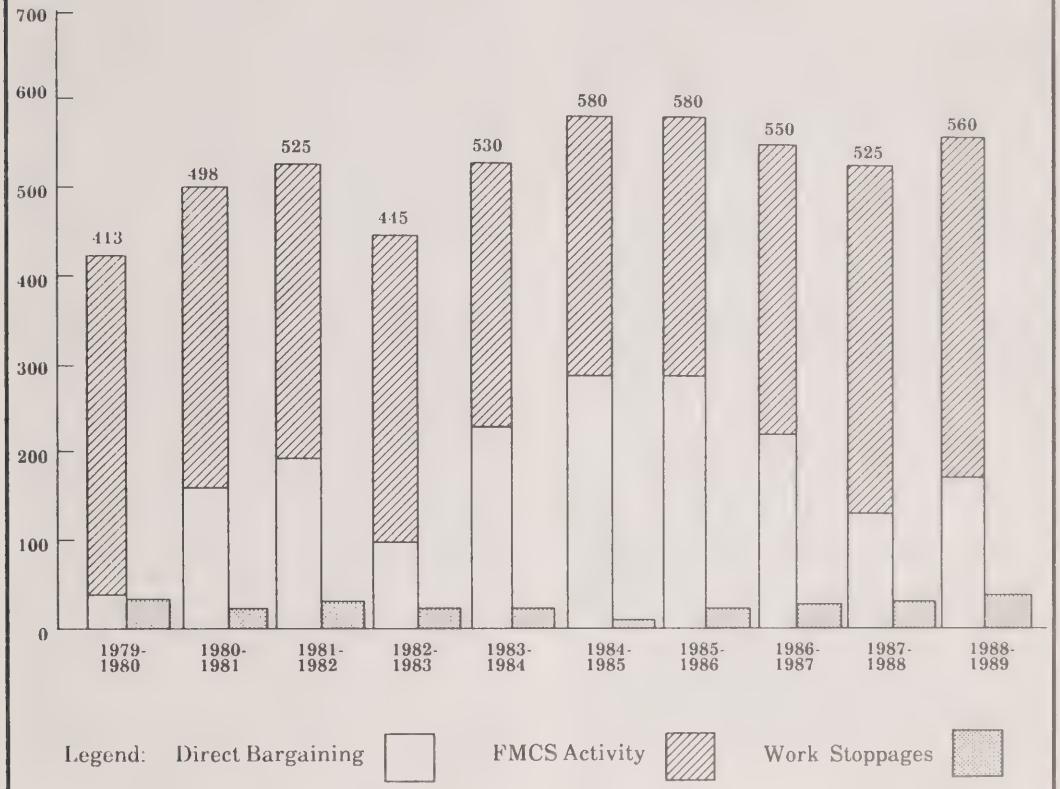
A conciliation officer met with the parties in March and April 1988, and a tentative agreement was concluded. This agreement was narrowly rejected by the union membership on May 25, 1988. The parties were notified on June 16, 1988, that the Minister would not be providing the services of a commissioner or board. Sporadic legal strike action began on June 24, 1988, which escalated to system-wide strike action on June 27, 1988. The Minister sent a telegram to the parties on August 10, 1988, urging them to return to the bargaining table and renew their efforts to resolve the dispute. Negotiations resumed and, on August 24, 1988, the parties jointly requested that the Minister appoint a mediator to assist them. Mr. Warren Edmondson, Regional Director of the Toronto office of FMCS, was appointed in this capacity the same day and met with the parties between August 29 and September 2, 1988. A company offer was rejected by the membership on September 11, 1988.

Between mid-September and early October 1988, Mr. W.P. Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, met with senior representatives of both parties in an effort to establish a framework for the resumption of mediation proceedings. These began, under the auspices of Mr. Kelly, on October 11, 1988, and on the following day a settlement was concluded. The new agreements are in effect until November 24, 1990, for operator services and dining service employees and until November 30, 1990, for craft and service employees.

A settlement was reached in December 1988, with the assistance of a mediator, in a dispute involving Northern Telephone Limited and the CWC. Following unsuccessful efforts to resolve the dispute at the conciliation officer stage of negotiations, the parties were informed, on July 8, 1988, that neither a conciliation commissioner nor a board would be appointed in the dispute. A tentative settlement, reached in direct negotiations on the same day, was narrowly rejected by the union membership. Legal strike action began on July 18, 1988. During the fall of 1988, the parties met in direct negotiations and also participated in intensive discussions with departmental officials. The Minister of Labour appointed Mr. Warren Edmondson to mediate the dispute on November 29, 1988. Mediation sessions began the following day and, on December 1, 1988, the parties signed a Memorandum of Agreement. One week later, this settlement was accepted by the union membership. A return to work was effected shortly thereafter, ending the four and one-half month work stoppage. The new agreement, covering 225 technical, office, service, and maintenance employees, expires on February 23, 1991.

Table 3

A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989)



Note: Direct bargaining together with FMCS activity represents the "FMCS Total Potential Caseload".

4. CROWN CORPORATIONS

There are some 50 federal Crown corporations in Canada. Some Crown corporations, such as Air Canada and the Canadian Broadcasting Corporation, offer goods and services directly to the public on a commercial or quasi-commercial basis. Others, such as the Canadian Wheat Board, are responsible for marketing Canadian goods internationally.

Labour relations jurisdiction applicable to Crown corporations is a complex matter because some are governed by Part I of the Canada Labour Code while others fall under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act.

Canada Post, a Crown corporation established by an Act of Parliament, began operations on October 16, 1981, as the successor to the Post Office Department. In addition to fulfilling its main objective of maintaining basic customary postal service through the collection, transmission and delivery of messages, information, funds and goods both within and outside Canada, the Act requires Canada Post to conduct its operations on a self-sustaining financial basis.

The Canadian postal system is responsible for the operation of more than 8 000 post offices and postal stations. It currently employs more than 60 000 workers in 26 bargaining units represented by eight bargaining agents. Among the major unions representing post office employees were the Canadian Union of Postal Workers (CUPW), the Letter Carriers' Union of Canada (LCUC), the Canadian Postmasters and Assistants Association (CPAA), and the Association of Postal Officials of Canada (APOC).

During the fiscal year under review, a process was initiated to give effect to a CLRB decision of February 10, 1988, which deemed that four bargaining units were appropriate at Canada Post Corporation. The CLRB determined that one of the four bargaining units was to be an operational bargaining unit consisting of those persons previously represented by the Letter Carriers' Union of Canada, the Canadian Union of Postal Workers, and the General Labour and Trades groups represented by the Public Service Alliance of Canada.

Officials of CUPW and LCUC entered into negotiations aimed at producing an amicable merger between the two groups and reached a tentative agreement in November 1988. However, that agreement dissolved, and the CLRB ordered that a vote of the employees within the operational unit take place to choose which union would represent them as the collective bargaining agent in dealings with the corporation. Mail balloting concluded on January 13, 1989, and the results confirmed the Canadian Union of Postal Workers as the bargaining agent, with some 51.1 percent of the ballots cast. The collective agreements applicable to the operational unit are due to expire on July 31, 1989.

Settlements were achieved in disputes involving Canada Post and PSAC and APOC during this fiscal year, and the arbitrated agreement applicable to the Corporation and CUPW was rendered in July 1988.

As reported in the 1987-88 Annual Report, a dispute involving Canada Post and the Canadian Union of Postal Workers required the imposition of back-to-work legislation. The Postal Services Continuation Act, 1987, which received Royal Assent on

October 16, 1987, ordered an immediate resumption of postal services and provided for the resolution of issues in dispute by a mediator-arbitrator to be appointed by the Minister. On October 23, 1987, Judge Laurent Cossette, Chief Justice of the Municipal Court in Quebec City, was appointed as mediator-arbitrator pursuant to the Act. At the outset of mediation-arbitration proceedings, CUPW insisted that Judge Cossette should first address disciplinary measures imposed by Canada Post during the strike. Following Cossette's finding that he had no jurisdiction under the terms of the Act to deal with disciplinary sanctions, the union filed an appeal of this finding in Federal Court. Although mediation-arbitration proceedings continued, Cossette notified the parties that he would not issue an award until the court proceedings were resolved. The decision of the Federal Court of Appeal, rendered on April 15, 1988, dismissed the union's appeal. Judge Cossette continued to meet with the parties until June 1988, and his binding award was released on July 5, 1988.

On November 3, 1987, CUPW lodged an appeal in the Superior Court of Quebec alleging that the Postal Services Continuation Act, 1987, violated several sections of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. This challenge was still before the court at fiscal year end.

In September 1988, a dispute between Canada Post and the Public Service Alliance of Canada, which had been carried forward from the previous fiscal year, was finally resolved. The parties were endeavouring to renegotiate four collective agreements covering some 5 200 office, administrative and operational personnel in 20 bargaining units. A conciliation officer was named to the dispute on March 10, 1987, and over one year later, was still meeting with the parties. Conciliation proceedings were hampered by a number of events. On March 23, 1987, when one of the member unions, the Union of Postal Communications Employees expressed a desire to leave PSAC to join CUPW, a trusteeship was imposed on the union. On September 23, 1987, the CLRB certified CUPW as the bargaining agent for one of the 20 bargaining units covered by the collective agreements, that representing 192 nonsupervisory employees. Negotiations for the other 19 bargaining units continued and, in late March 1988, the union took a strike vote which revealed that 85 per cent of the membership supported strike action. In view of this development, the conciliation officer determined that his further involvement would be unproductive and reported this to the Minister.

The Minister provided additional assistance by appointing Mr. Douglas Stanley as a conciliation commissioner. Despite his best efforts to resolve the disputes, settlement was not possible. The Commissioner's reports were released to the parties for their consideration on August 16, 1988. The following day the parties began two days of intense direct negotiations in an attempt to resolve their outstanding differences. At the close of these meetings, a joint request for mediation assistance was sent to the Minister. Mr. M.K. Carson was appointed to mediate the dispute the same day. Mediation proceedings began immediately and continued until August 26, 1988, and all but one of the issues in dispute were resolved. Legal strike action began on August 24, 1988.

On August 31, 1988, the Minister asked W.P. Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, to convene meetings with the parties in a final effort to resolve the dispute. Meetings held that day resulted in tentative agreements.

The agreements were ratified by all employees concerned except those in the General Labour and Trades nonsupervisory group. Direct negotiations held shortly thereafter culminated in a tentative settlement for this group, which was accepted on September 13, 1988. All 19 collective agreements remain in effect until July 31, 1989.

A tentative settlement was reached in negotiations between Canada Post and the Association of Postal Officials of Canada (APOC), bargaining to renew a collective agreement, affecting 3 600 supervisors, which expired on December 31, 1986. The parties met in direct negotiations in early 1987 and agreed not to proceed further until collective agreements had been finalized between the Corporation and the CUPW and LCUC bargaining units. Direct negotiations reopened on August 22, 1988, but an impasse was reached in October. Meetings held under the auspices of a conciliation officer resulted in a tentative settlement on February 16, 1989.

Atomic Energy of Canada Limited (AECL) was incorporated in 1952 to develop the utilization of atomic energy for peaceful purposes. The Corporation had been restructured into four divisions: the Research Company, CANDU Operations, the Radio Chemical Company, and the Medical Products Division. During 1988, the latter two divisions were incorporated separately as Nordion International Inc. and Theratronics International Ltd., respectively, in preparation for eventual sale to the private sector.

Approximately 4 900 people are employed full-time by AECL, primarily in the provinces of Ontario and Manitoba. Of these, 2 500 employees are unionized, represented by 11 bargaining agents. Among the major unions representing these employees are the Energy and Chemical Workers Union, the Society of Professional Engineers and Associates, the Atomic Energy Allied Council, PSAC, the Chalk River Technicians and Technologists, and the Office and Professional Employees International Union.

On February 8, 1989, five weeks after the expiry date of the previous collective agreement, the union membership accepted a tentative settlement concluded between AECL and the Society of Professional Engineers and Associates. The new agreement, covering 380 engineers, scientists and other professional employees, expires on December 31, 1989.

In post-conciliation officer negotiations a settlement was reached ending a dispute between the National Arts Centre Corporation and PSAC. The parties were negotiating new terms and conditions of employment for a unit of part-time ushers and tour guides. An FMCS officer was appointed to the case, but a settlement reached with his assistance was rejected by the union membership on August 7, 1988. Between August and October the parties met to try to resolve the issues in dispute but were unable to reach a compromise. The parties were advised on October 11, 1988, that no further conciliation assistance would be provided. Legal lockout action commenced on October 19, 1988. On December 8, 1988, a settlement reached in direct negotiations was accepted by the union membership. The new agreement is in effect until March 31, 1991.

Table 4

Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1988-1989)

Industry	Number of Disputes*	Number of Work Stoppages*	Person-Days Lost
Air Transportation	31	2	4 148
Banking	11	0	0
Broadcasting	56	5	47 815
Communications	17	6	1 711 890
Grain Handling/Feed and Flour Mills	19	0	0
Mining/Atomic Energy	6	1	5 700
Longshoring/Port Operations	29	2	3 150
Railway Transportation	12	2	117 134
Shipping and Navigation	36	0	0
Trucking and Ground Transportation	150	13	80 128
Miscellaneous	13	1	2 550
TOTAL	380	32	1 972 515

*Includes ongoing disputes/work stoppages carried over from fiscal year 1987-1988.

5. GRAIN HANDLING

Canada enjoys a worldwide reputation as an agricultural producer, due largely to the export-oriented grain economy of the Prairie provinces. It is one of the world's largest grain-producing and exporting countries, ranking sixth in volume of wheat production and fifth in volume of coarse grain production. For the crop year ending July 31, 1988, grain exports were 30.8 million tonnes, which exceeds the previous record, reached a year earlier, by 1.8 percent. West Coast ports also set a new export record for the 1987-88 crop year at 17 million tonnes. As the 1988-89 crop year unfolded, however, the effect of a severe drought on grain yields and exports became manifest in a lower level of exports, which has continued into the second half of the crop year.

Export grain flows to world markets through terminal elevators at which grain is cleaned, graded and certified for export. Terminal elevators are located at the ports of Vancouver and Prince Rupert, B.C.; at Thunder Bay, Ontario; and at the port of Churchill, Manitoba. At Thunder Bay, grain flows directly to world markets by ocean-going vessels and to transfer elevators along the St. Lawrence Seaway and the Atlantic Coast, where grain is stored for later shipment.

On the West Coast, grain elevator facilities in Vancouver are operated by the B.C. Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA), an association of five grain elevator companies. Members of the Association employ some 700 grain handlers who are represented by the Grain Workers' Union Local 333 (GWU). At Prince Rupert, the high throughput grain terminal facilities are operated by Prince Rupert Grain Ltd., a consortium of six grain elevator companies, which also has a collective agreement with the GWU.

The terminal elevators at Thunder Bay, Ontario, are operated by six grain elevator companies who are members of the Lakehead Terminal Elevators' Association. The companies bargain with the Transportation-Communication International Union Lodge 650 (formerly known as the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees Lodge 650), which represents approximately 1 500 grain handlers. Grain elevator facilities at the port of Churchill, Manitoba, are operated by Canada Ports Corporation, which is party to a collective agreement covering grain handlers represented by the Public Service Alliance of Canada (PSAC).

At ports along the St. Lawrence Seaway and on the Atlantic Coast, grain elevator workers are represented by a number of trade unions including the Confederation of National Trade Unions, the International Longshoremen's Association, and PSAC. Employers at these transfer elevators include the Montreal Port Corporation, Sorel Elevators Ltd., Bunge of Canada, Silos Port-Cartier, and the Halifax Port Corporation.

There are also collective agreements covering elevator managers and assistants who operate inland, country elevators on the Prairies. These employees are represented by the Grain Services Union and operate elevators owned by Manitoba Pool Elevators and the Saskatchewan Wheat Pool.

In 1987, the Saskatchewan Wheat Pool amalgamated its Country Elevator and Farm Services divisions into a Country Services Division. On November 24, 1988, the first collective agreement covering 1 200 employees of the new division was reached with the aid of a conciliation officer. The agreement is in effect until January 31, 1990.

A dispute involving the Lakehead Terminal Elevators' Association and the Transportation-Communication International Union Lodge 650 remained pending as of March 31, 1989. On April 22, 1988, a conciliation officer had been appointed to assist the parties to renegotiate a new collective agreement, and at the close of the fiscal year he had just concluded his involvement and filed his final report to the Minister advising that he had been unable to assist the parties in concluding a collective agreement. Hundreds of grain handlers were laid off at Thunder Bay during this fiscal year because of the drought which plagued the Canadian Prairies in the summer of 1988.

6. LONGSHORING

The longshoring industry in Canada operates in four main geographical areas: the West Coast, the Great Lakes, the St. Lawrence Seaway, and the Atlantic provinces. Stevedoring companies and other firms involved in the provision of longshoring services within Canada are, for the most part, organized into employer associations for collective bargaining purposes.

The Maritime Employers Association (MEA) is the major employer of longshoring personnel in Eastern Canada, including the Great Lakes, St. Lawrence River, and Maritime ports. The MEA represents owners, operators and agents of deep-sea vessels, independent stevedoring contractors carrying on the business of loading and discharging ships, container terminal operators, and individuals, corporations and partnerships employing labour other than those included under the first three classifications. The Association has 18 collective agreements covering such classifications as longshoremen, checkers, gearmen, watchmen, and shipliners at nine ports. Some of the larger units are those representing longshoremen in the ports of Montreal, Halifax and Saint John.

The British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA), with categories of membership similar to those of the Maritime Employers Association, represents its member companies on the West Coast. The BCMEA, like the MEA, is involved in legislative lobbying and the promotion of international trade in addition to collective bargaining.

Collective bargaining in the Canadian longshoring industry involves two major longshoring labour unions: the International Longshoremen's and Warehousemen's Union (ILWU), representing some 2 850 regular longshoremen and 1 500 casual longshoremen in 11 ports on the Canadian West Coast, and the International Longshoremen's Association (ILA), which represents approximately 2 300 workers employed by members of the Maritime Employers Association in nine ports in Eastern Canada.

A number of longshoring disputes required the assistance of FMCS during the 1988-89 fiscal year.

A longstanding and complex dispute, which required extensive conciliation assistance, involved the MEA in the Port of Montreal and ILA Local 375. This dispute, carried over from the previous fiscal year, was finally resolved on July 14, 1988.

Despite the aid of a conciliation officer, the parties had been unable to reach an agreement, and on May 14, 1987, conciliation efforts were intensified with the appointment of Commissioner Marc Gravel. Complicating an already difficult round of negotiations, on September 2, 1987, the CLRB altered the bargaining unit by certifying Local 375 as the bargaining agent for longshoremen responsible for the loading and unloading of ocean-going and coastal vessels in the Port of Montreal. The latter group had previously been represented by ILA Local 1845. The CLRB found that there was no longer any valid reason to maintain separate bargaining units since distinctions between longshoring requirements for ocean-going and coastal vessels no longer exist.

The parties agreed that negotiations under the auspices of Commissioner Gravel would be pursued and expanded to cover all employees henceforth represented by Local 375, an addition of some 110 longshoremen. Despite the renewed efforts of the Commissioner, the parties were unable to reach a settlement. In his report, released to the parties on December 2, 1987, Mr. Gravel commented on the unforeseen complexity that the case had assumed. He noted that the inclusion of the coastal sector had an impact on virtually all issues in dispute between the parties. Although it had been hoped that the Commissioner's recommendations would be used by the parties as a basis from which to negotiate an acceptable agreement, the union notified FMCS that it did not accept the recommendations. On December 16, 1987, the union commenced a series of 24-hour study sessions, one of which was accompanied by a demonstration on Parliament Hill. In a further extraordinary effort to promote a negotiated resolution of this dispute, Dr. Laurent Picard, Dean of the McGill University Faculty of Administration, was appointed to mediate the dispute on January 18, 1988. The union agreed to refrain from strike activity during the course of Dr. Picard's proceedings.

Dr. Picard worked closely with the parties for three months and made formal proposals for settlement to them on April 13, 1988. One week later, the union rejected these proposals as insufficient for settlement. A further vote in May confirmed this result.

In the light of the considerable third-party assistance which had been provided, the Minister indicated to the parties that the responsibility for resolving the dispute rested with themselves. The parties met in direct negotiations during the months of June and July, during which time the union also conducted sporadic one-day work stoppages. On July 14, 1988, a tentative agreement was reached, which was subsequently accepted by the union membership. The new agreement, affecting 750 longshoremen, expires on December 31, 1989.

At fiscal year end, a dispute between the MEA and ILA Local 1846, affecting 140 longshoremen in the Port of Trois-Rivières and 60 longshoremen in the Port of Bécancour was continuing.

Legal proceedings have greatly influenced these negotiations. On July 16, 1987, the CLRB certified ILA Local 1846 to be the bargaining agent for all employees involved in longshoring operations in the ports of Trois-Rivières and Bécancour pursuant to the geographical certification provisions of the Code. Subsequently, on October 28, 1987, the CLRB issued a decision naming the MEA as the bargaining agent for all employers in the two ports involved in longshoring operations. Both decisions were appealed to the Federal Court of Appeal by Terminaux Portuaires du Québec Inc. (TPQ). This stevedoring

company has been granted an exclusive permit for the use of port facilities in Bécancour by the Province of Quebec.

On May 11, 1988, a conciliation officer was appointed to assist the parties to achieve an agreement covering longshoremen in both ports. Meetings were held with the parties in June and July.

In August 1988, the Federal Court of Appeal dismissed the two applications filed by TPQ. Later that month, TPQ applied to the Supreme Court of Canada for leave to appeal the decision of the Federal Court. On August 19, 1988, following an application by TPQ, the Quebec Superior Court granted a temporary injunction prohibiting the MEA from negotiating and concluding a contract affecting longshoremen in the Port of Bécancour. On October 20, 1988, the Supreme Court of Canada dismissed the application by TPQ for leave to appeal the Federal Court decision.

An FMCS officer was able to assist the MEA and ILA Local 269 to conclude a new collective agreement for 320 longshoremen in the Port of Halifax. The conciliation officer met with the parties in January 1989, and a tentative settlement was reached which was ratified by the union membership subject to certain clarifications. On February 1, 1989, following two days of meetings with the officer, the parties signed the new agreement. This three-year agreement will expire on December 31, 1990.

At fiscal year end, the MEA and ILA Local 273 were continuing negotiations for the renewal of a collective agreement which expired on December 31, 1987, under the auspices of Commissioner Douglas Stanley. This agreement affects longshoremen in the Port of Saint John, New Brunswick.

As well, the bargaining committees of the MEA and ILA Local 1739 continued to meet with a conciliation officer, as the 1988-89 fiscal year drew to a close, in an effort to renew a collective agreement covering longshoremen in the Port of Quebec.

7. MINING

Canada is a world leader in the value of mineral exports and is the third-ranking country in non-fuel mineral production. The industry is widely distributed in terms of commodities and regions. Some 60 different mineral commodities are produced.

In volume, Canada leads the world in the production of numerous minerals. The country is first in the production of uranium, zinc and nickel; second in asbestos, potash, sulphur and gypsum; third in gold, aluminum and platinum group metals; fourth in molybdenum, copper, cadmium, and lead; and fifth in silver.

The mining industry has made a substantial contribution to the economic development and prosperity of Canada and, directly and indirectly, provides a livelihood for hundreds of thousands of Canadians. The economic base of many communities, often isolated, rests on the mining industry. Some 150 000 workers, mostly unionized, are employed in the mineral industry. In 1986 Canada produced $16 billion worth of minerals excluding oil and natural gas, more than three-quarters of this destined for export.

Responsibility for the regulation of labour relations for the majority of the mining industry falls within provincial jurisdiction. However, coal mining by the Cape Breton Development Corporation (DEVCO) in Nova Scotia,

uranium mining and processing, and all mining operations located in the Yukon and Northwest Territories come under federal jurisdiction.

There are some 30 bargaining relationships under the federal jurisdiction in the mining industry. The vast majority of the industry's employees, located primarily in the Yukon and Northwest Territories, Saskatchewan, Manitoba, and Ontario, are represented by the United Steelworkers of America (USWA). A number of unions, the largest being the United Mineworkers of America District 26, represent employees at DEVCO in Cape Breton.

As a result of a review of the bargaining unit structures at DEVCO, the CLRB consolidated 12 bargaining units into four on November 27, 1987. The trainmen, enginemen and maintenance employees were amalgamated into one unit, and a subsequent representation vote confirmed the IAM (International Association of Machinists and Aerospace Workers) as the bargaining agent.

A conciliation officer was appointed to assist DEVCO and the IAM after they were unable to reach agreement in direct negotiations. Although numerous issues were resolved during conciliation proceedings, complete agreement was not reached. To further assist the parties, the Minister appointed Mr. S. Bruce Outhouse Q.C. to the role of conciliation commissioner on December 14, 1988. His report, with recommendations for settlement, was released to the parties for their consideration on January 17, 1989. The Corporation indicated that it was prepared to accept these recommendations, with a few minor modifications, as a basis for settlement. However, the union rejected the Commissioner's recommendations. DEVCO shut down its entire operation at 11 p.m. on January 24, 1989, one hour before the union initiated legal strike action. Following separate requests from both parties for mediation assistance, the Minister appointed Mr. R. Kervin and Mr. J. DeYoung on February 3, 1989. Mediation sessions took place during February and March, and at the close of the fiscal year the Mediators remained in contact with the parties.

In 1985, the Cyprus Anvil lead-zinc mine, located 22 miles east of Faro, Y.T. was purchased by Curragh Resources Inc. from Dome Petroleum. The mine, which had been closed in May 1985, reopened in 1986. The CLRB certified the USWA as the bargaining agent for the mining production employees on December 8, 1987.

The efforts of a mediator were responsible for bringing about the resolution of a potentially disruptive dispute between the company and the union. Two tentative settlements, negotiated with the aid of a conciliation officer, had been rejected by the union membership, the second by a narrow margin. A third tentative settlement, reached one day after the appointment of a mediator, was again narrowly rejected by the members of the bargaining unit. Legal strike action began on June 10, 1988. The Mediator reconvened meetings on July 5, 1988, and the following day a fourth tentative agreement was concluded. This settlement was accepted by a significant majority of the union membership. The new collective agreement, covering 305 mining production employees, is in effect until October 31, 1990.

8. RAILWAY TRANSPORTATION

Canada is more dependent on its transportation sector than most industrialized countries because of the country's size and the geographic dispersion of population and resources. Great distances are typically involved in the movement of goods and commodities. Railways are an intrinsic and key component of this country's extensive transportation infrastructure, which moves products to market and provides for the transportation of supplies and commodities necessary for industrial output.

Rail transport's share of the total operating revenue of Canadian freight carriers is approximately 40 percent, despite recent decreases in rail freight tonnage due to increased intermodal competition. The rail mode continues to play a vital role in Canada's economic life, notably in the movement of goods for export, which accounts for some 30 percent of gross national product. About 25 percent of Canadian rail traffic moves across the U.S. border.

Railways play a central role in the transport of such commodities as coal, wheat, lumber, pulpwood, sulphur, potash, and automobiles. In 1987, some 291 million tonnes of freight were moved by railways in Canada.

The Canadian railway industry, comprising about 30 lines, is dominated by CN Rail and CP Rail, which together operate 85 000 kilometres of track. Canada's Class I railways, CN, CP, and VIA Rail, account for 90 percent of operating revenues, expenses and employment in the industry. Some 42 000 persons are employed at CN, 25 000 at CP, and 7 000 at VIA Rail.

About 80 percent of all railway workers in Canada are represented by unions. Some 25 percent of unionized employees are directly involved in the operation of trains - engineers and trainmen. The remaining unionized employees carry out various clerical and technical functions and maintenance of track and equipment. Management and administrative categories make up the remaining 20 percent of employees in the railway industry who are not unionized.

A number of key disputes in the railway industry were resolved during the 1988-89 fiscal year.

As reported extensively in the 1987-88 Annual Report, a dispute involving the Canadian National and Canadian Pacific railways and subsidiaries jointly bargaining with nine unions known as the Associated Railway Unions (ARU) required the passage of emergency legislation. In addition to ordering the resumption of operations and extending the life of the collective agreements until December 31, 1988, the Maintenance of Railway Operations Act, 1987, provided for the appointment of an arbitrator to resolve the issues which had given rise to the dispute. On September 10, 1987, Mr. Dalton Larson was appointed as the Arbitrator pursuant to the Act. The Arbitrator issued a partial award on February 3, 1988, covering wages, contracting out, and yard switching limits. A further award dealing with employment security and the incidental work rule was issued on April 11, 1988. The remaining issue in dispute, that of cabooseless trains, had been referred back to the parties for further negotiations. Failing a negotiated resolution of the caboose issue, arbitration hearings resumed in April 1988. Arbitrator Larson rendered his award on this issue, the last to be determined pursuant to the legislation, on July 18, 1988.

The Canadian National Railway Company and Canadian Pacific Limited made applications in the Federal Court of Appeal on July 27, 1988, requesting

judicial review of the July 18, 1988, arbitration award. The companies requested that the Court set aside certain portions of the arbitrator's decision relating to the operating conditions of cabooseless trains and compensation. In a judgment rendered on March 21, 1989, the Court found that the Arbitrator had exceeded his jurisdiction in specific portions of the award and ordered those sections severed. While this court activity was continuing, however, negotiations for the renewal of the imposed agreements, which expired on December 31, 1988, commenced in the autumn of 1988. In this round of bargaining, a reduced ARU group (primarily composed of the non-operating units) negotiated separately with CN and CP. Tentative settlements for these units were reached in direct bargaining and were out for ratification at fiscal year end.

A dispute involving Canadian Pacific Limited and the Canadian Council of Railway Shopcraft Unions, carried over from the previous fiscal year, was resolved in June 1988. In this dispute, a coalition of five shopcraft unions -- the International Association of Machinists and Aerospace Workers, the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada, the Sheet Metal Workers' International Association, the International Brotherhood of Electrical Workers, and the International Brotherhood of Firemen and Oilers -- was formed to negotiate with CP. On January 5, 1987, a conciliation officer was appointed to the dispute, but as in other concurrent railway disputes, negotiations were difficult. On March 4, 1987, the Minister appointed Douglas Stanley as conciliation commissioner. Meetings continued under the auspices of the Commissioner until August, but the parties were unable to reach agreement, and on August 17, 1987, Stanley's recommendations for settlement were released to the parties. No progress was made in direct negotiations over the next six months. On March 10, 1988, the unions exercised their legal right to strike and began picket and rotating strike activity. This escalated to system-wide strike action on May 2, 1988.

The parties met frequently in direct negotiations during the months of May and June, and on June 24, 1988, in a final effort to assist the parties, the Minister appointed Mr. M.K. Carson to mediate the dispute. Two days of intensive mediation sessions resulted in the signing of a Memorandum of Settlement on June 28, 1988. The 3 000 union members ratified the settlement and returned to work under the terms of the agreement, which had an expiry date of December 31, 1988. Negotiations for the renewal of this agreement commenced in late 1988, and at the close of the fiscal year the parties were still meeting in direct negotiations.

A dispute between Canadian National and the Canadian Council of Railway Shopcraft Unions, which had been pending as of March 31, 1988, was also resolved during 1988. The three unions involved -- namely the International Association of Machinists and Aerospace Workers, the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada, and the Sheet Metal Workers' International Association -- although separately certified, agreed to form a coalition for the purpose of bargaining with CN. In addition to issues similar to those involved in other railway disputes during 1987-88, the impending closure of the CN shops in Moncton, New Brunswick, was in contention between the parties.

Despite the efforts of a conciliation officer, the parties were unable to reach agreement, and on March 4, 1987, Conciliation Commissioner Douglas Stanley was appointed to further assist the parties. Conciliation meetings continued until July 7, 1987, but the parties remained unable to resolve their differences. Following receipt of Commissioner Stanley's report containing recommendations for settlement, the parties met in direct negotiations over several months. On July 15, 1988, a tentative settlement was reached, and it was ratified by the union membership in August. This collective agreement, affecting approximately 3 500 employees, expired on December 31, 1988. Negotiations for its renewal began in the fall of 1988 and were continuing at fiscal year end.

The Ontario Northland Railway (ONR) and the Ontario Northland Associated Railway Unions successfully renewed all collective agreements, covering a total of 1 100 railway employees. A tentative settlement, reached on February 3, 1989, after four days of intensive conciliation proceedings, was ratified by the union membership in early March. The new agreements will expire December 31, 1991.

At VIA Rail, four of the shopcraft unions formed a coalition, known as the Associated Shopcraft Unions, for the express purpose of renegotiating collective agreements with the company. The coalition, representing some 1 400 shopcraft employees, was composed of the Canadian Division Brotherhood of Railway Carmen of the United States and Canada, the International Association of Machinists and Aerospace Workers, the International Brotherhood of Electrical Workers, and the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada. Two conciliation officers, appointed on December 1, 1988, held numerous meetings with the parties between December 1988 and March 1989, and a tentative settlement was reached. At fiscal year end, the union members were voting on the terms of settlement.

9. SHIPPING AND WATER TRANSPORTATION

Water transportation has historically had, and continues to have, great importance for the well-being and prosperity of many parts of Canada. This significance is derived from the fact that there is no practical alternative to shipping for a number of major industries that require the movement of vast amounts of bulk commodities.

The Canadian shipping industry is composed of three distinct sectors: West Coast towboat operations, Great Lakes inland trade, and ferry operations. In addition, the Northern Transportation Co. Ltd. (NTCL) provides marine barge cargo service to communities and defence installations in the Mackenzie River area and along the coast of the Western Arctic.

On June 5, 1988, an FMCS officer was successful in mediating a dispute between NTCL and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) Local X3040. The new collective agreement establishes the terms and conditions of employment for 104 shoreworkers at Hay River, Norman Wells, and Tuktoyaktuk, N.W.T., until March 31, 1990.

Canada's four pilotage authorities, all of which are Crown corporations, were created to ensure the safe and orderly transit of ships into and out of certain designated waters. The Atlantic Pilotage Authority covers Canadian

waters on the East Coast; the Laurentian Pilotage Authority, for the Gulf and St. Lawrence River and connecting waters as far as the entrance to the Seaway and the St. Lambert Lock; the Great Lakes Pilotage Authority, from the St. Lambert Lock to the head of the Great Lakes and in the Port of Churchill; and the Pacific Pilotage Authority, for Canadian waters on the West Coast.

Settlements were achieved, with the assistance of conciliation officers, in two disputes involving the Great Lakes Pilotage Authority and the Corporation of the St. Lawrence River and Seaway Pilots. The union bargained separately with the employer on behalf of 43 ship pilots operating between St. Lambert, Quebec, and Cornwall, Ontario, and 50 ship pilots employed on the Great Lakes. In both instances, tentative agreements were concluded and ratified in November 1988. The collective agreements are in effect until March 31, 1990.

10. TRUCKING AND GROUND TRANSPORTATION

There are two main components of the road transportation industry in Canada: trucking and bus transportation. The Canada Labour Code applies to those companies engaged in interprovincial and international road transport. Approximately 350 collective agreements covering some 35 000 workers in trucking come under the jurisdiction of the Canada Labour Code.

The for-hire segment of the industry accounts for approximately 45 percent of the total operating revenues of Canadian freight carriers, as compared with rail transport's 40 percent, water transport's 12 percent, and air transport's 3 percent. The overwhelming majority of trucking firms are small, and the industry has a low level of unionization when compared with other industries in the transportation sector.

An estimated 100 000 people work in the for-hire trucking sector, with approximately 80 000 of these classified as employees. The main union involved in this industry is the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America (Teamsters), with some 20 000 members active in the industry. The Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT) represents approximately 6 300 members in the industry.

In the bus transportation sector, the large passenger carriers which operate regularly scheduled interprovincial and international services are all subject to the Canada Labour Code. Smaller operators, typically catering to the charter market and operating within a particular province, generally come under provincial labour jurisdiction.

The main unions involved in the industry are the Amalgamated Transit Union (ATU), the CBRT, and the Teamsters. Some 6 500 workers in this industry are covered by 44 collective agreements.

A dispute involving the Saskatchewan Transportation Company and ATU Local 1374, carried over from the previous fiscal year, remained outstanding as of March 31, 1989. The company is a provincially owned Crown corporation which provides bus service within and outside Saskatchewan. This is the first round in which the parties have bargained under federal jurisdiction since the ATU was certified federally by the CLRB in November 1987. On November 17, 1987, a conciliation officer was appointed to assist the parties to

negotiate a new agreement and at the close of the 1988-89 fiscal year he remained seized with the case.

A settlement was reached with conciliation assistance in a dispute involving the Ottawa-Carleton Regional Transit Commission (OC Transpo) and ATU Local 279, representing 1 900 bus drivers and maintenance personnel. Conciliation meetings were held in late June and early July 1988, but the union membership rejected a company offer and voted in favour of strike action on July 21, 1988. Conciliation sessions continued from August 2 to 5, 1988, and resulted in the conclusion of a new collective agreement. This agreement will expire December 31, 1990.

On June 3, 1988, an agreement was reached between Voyageur Colonial Ltd., the Ontario-based division of Voyageur Inc., and the CBRT, ending an eight-week strike by some 450 drivers, mechanics, and ticket and parcel agents. The parties met in direct negotiations from December 1986 to March 1988 in an attempt to revise a collective agreement which expired on November 14, 1986. Failing to reach agreement, a request for conciliation assistance was filed. The conciliation officer appointed to assist the parties began meetings in April 1988. Negotiations proved difficult because the employer was seeking significant monetary concessions and work rule changes, while the union refused to consider any wage rollbacks. The conciliation officer reported that he was unable to effect a settlement in the dispute, and the parties were advised on May 5, 1988, that the Minister was terminating conciliation proceedings.

Direct negotiations resumed on May 12, 1988. Legal strike action began on May 13, 1988. Two tentative agreements were subsequently reached, one which was not submitted to the membership and another which was rejected. A third tentative settlement, reached on July 3, 1988, was accepted by a majority of the members of the bargaining unit, who began to return to work on July 8, 1988.

Four disputes between Voyageur Inc. and affiliates of the CNTU remained pending as of March 31, 1989. The parties were attempting to renew collective agreements affecting 59 office employees in Montreal represented by le Syndicat des employés de bureau de Voyageur Inc.; 108 ticket and baggage agents in Montreal, represented by le Syndicat des employés de terminus du transport de Voyageur Inc.; 90 bus maintenance personnel in Montreal, represented by le Syndicat des employés du "Centre d'entretien" Voyageur Inc.; and 40 ticket agents, baggage and parcel employees, telephone operators and building maintenance personnel in Quebec City, represented by le Syndicat des employés de Voyageur Inc. The agreements, which expired in 1986 and 1987, had been negotiated under provincial labour legislation but, when the unions were federally certified in 1987 and 1988, negotiations for their renewal commenced under the provisions of the Canada Labour Code.

Negotiations in each of these disputes followed a similar course. Conciliation assistance was provided by FMCS when the parties were unable to reach agreement in direct negotiations. When these proceedings proved unproductive, the parties were notified of the Minister's decision to terminate the conciliation stage.

The company initiated legal lockout action in respect of the Montreal office unit on December 7, 1987, and the three other units commenced legal strikes on June 10, 1988.

A mediator appointed to the Montreal office unit dispute in February 1988 was unable to assist the parties, and in September 1988, the Regional Director of the FMCS Montreal office, André Courchesne, was appointed as mediator. Mr. Courchesne was also appointed simultaneously to mediate the three other disputes involving these parties. Mediation sessions in September and December 1988 were similarly unproductive, and the disputes remained pending at fiscal year end.

The Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario (MTIRBO) and the Teamsters successfully renegotiated several contracts with the aid of a conciliation officer during 1988-89.

Teamsters locals 91, 141, 879, 880, and 938 negotiated with the MTIRBO in order to renew two collective agreements covering units of drivers and warehousemen and maintenance employees. Following several days of conciliation meetings, the parties reached a tentative settlement one week before the expiry date of the existing collective agreement. The new collective agreements are in effect until September 30, 1991.

A collective agreement between the MTIRBO and Teamsters locals 69, 106, 880, and 938, known as the Eastern Canada Car Carrier Master Agreement, expired on January 31, 1989. This agreement covers some 1 700 drivers and mechanics. When the parties were unable to reach agreement in direct negotiations, a conciliation officer was appointed to the case on January 30, 1989. Agreement could not be reached on a key monetary issue, and the officer filed his report with the Minister. After reviewing the case, the Minister decided not to appoint a conciliation commissioner or board, and the parties were informed of his decision on February 27, 1989. On the same day, the parties resumed meetings with the aid of an FMCS officer and, on March 2, 1989, a tentative settlement was concluded. This settlement was rejected by the union membership, and strike action began on March 6, 1989. The parties met again with the officer on March 7, 1989, and a second tentative agreement was reached. The following day the members of the bargaining unit voted to accept this settlement.

B. ARBITRATION SERVICES

Collective agreements governed by the Canada Labour Code Part I are required, pursuant to section 57, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch investigates these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

The most important of these provisions are as follows:

1. The Minister of Labour has the statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations where the parties cannot reach agreement on their own.

2. Where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them.

3. Arbitral awards must be rendered within 60 days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.

4. All arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.

5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson's decision is deemed to be the board's decision.

6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

During the year, the Minister received 134 requests for the appointment of arbitrators or arbitration board chairpersons. In response to these requests, as well as to 36 applications carried over from the previous fiscal year, 37 appointments were effected and 110 cases were settled or withdrawn. There were 23 requests under consideration at fiscal year end. The branch's total caseload for the year was 170 cases. Table 5 represents the branch's caseload for 1988-1989.

In fiscal year 1988-89, 388 awards were filed with the branch, a 12 percent increase over the previous year. Table 6 shows the number of awards filed with the branch each year since 1979-1980.

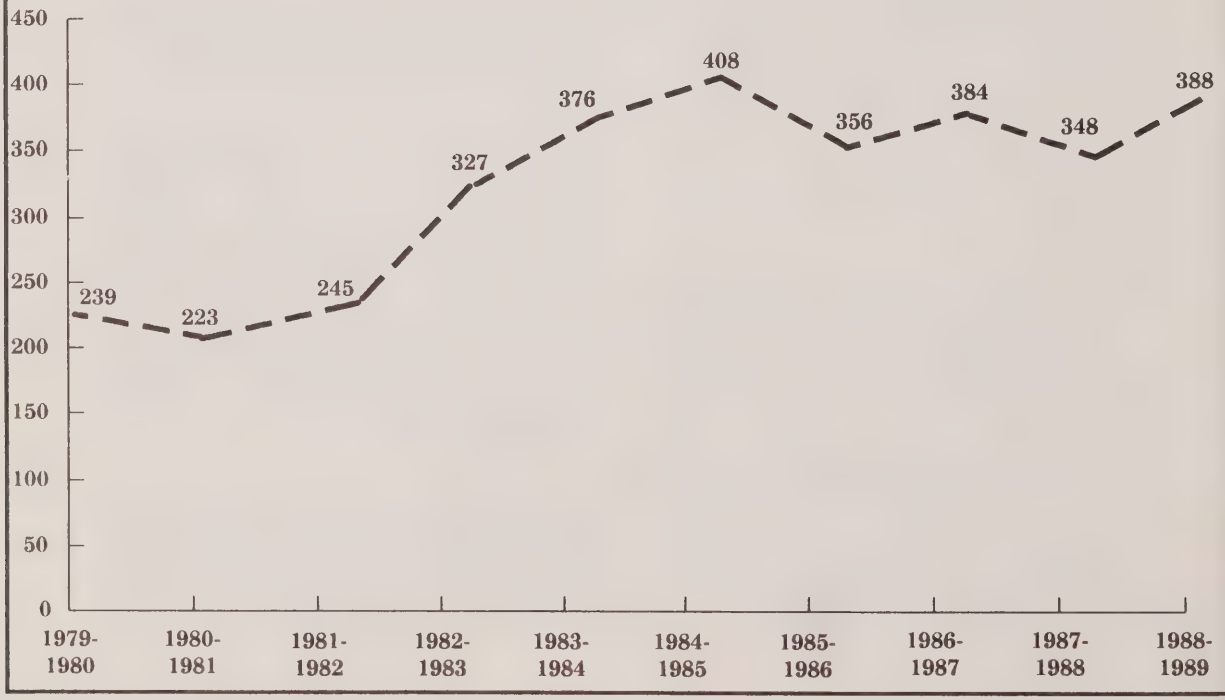
Table 5

Arbitration Services Caseload 1988-1989

Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairpersons under the Canada Labour Code Part I:	
Cases brought forward from fiscal year 1987-1988	36
New requests during fiscal year 1988-1989	134
Total caseload (Arbitration)	170
Number of appointments	37
Cases settled/withdrawn	110
Cases pending at fiscal year end	23
Appointments of Adjudicators under the Canada Labour Code Part III:	
Number of appointments	145

Table 6

Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch
(Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989)



In a Supreme Court decision rendered on December 8, 1988, a 1981 arbitral award by H. Allan Hope affecting the British Columbia Telephone Company and the Telecommunications Workers Union was finally confirmed. During a strike which began on September 22, 1980, 24 employees were dismissed as a result of activities which occurred during the work stoppage. In March 1981, agreement was reached on the terms of a new collective agreement, but left outstanding was the issue of whether the 24 employees should be returned to work. In a preliminary award Mr. Hope decided that all employees would be returned to work at the same time, except for 10 employees who were to be suspended with pay pending the determination of their grievances in arbitration. In his final award, dated April 12, 1981, the Arbitrator decided that, as a matter of law, the employer was without right to discipline or discharge employees participating in a legal strike. According to the Arbitrator, the employer's right to impose discipline arises from the contract of employment and that the employer-employee relationship is severed during a strike. Although section 107(2) [now section 3(2)] of the Code maintains for striking employees the status of employee, it does not preserve the employment contract. The Arbitrator established his own formula for determining whether the 24 employees should be returned to work and, upon application of that formula, decided that the 24 should return to work.

The employer applied for judicial review of the Arbitrator's decision, and in a decision dated August 20, 1981, the Supreme Court of British Columbia set aside the decision of the Arbitrator and remitted it to him for reconsideration. The Court ruled that by virtue of section 107(2) of the Code, the employer-employee relationship was preserved during a legal strike and therefore also the employer's right to impose discipline. Only if the employer dismisses an employee for ceasing or refusing to work as a result of a legal strike is the employer's action improper. In deciding that the employer could not for any reason discipline or dismiss employees during a legal strike and in failing to determine the reasons for the employees' dismissals, the Arbitrator had misinterpreted the Canada Labour Code and had exceeded or declined his jurisdiction, thereby committing an error in law. The B.C. Court of Appeal, in a judgment dated August 21, 1985, confirmed the lower court's decision.

The Supreme Court of Canada stated that at issue was : (i) whether the Arbitrator had erred in law in deciding that an employer was without power to impose discipline during a legal strike, and (ii) if so, whether the Arbitrator's error of law was jurisdictional in nature and therefore subject to review. The Court ruled that "assuming, without deciding, that the Arbitrator did err in law, the error was not of a jurisdictional nature and therefore was not open to review". The parties had conferred on the Arbitrator the broadest possible mandate, namely, to decide "all matters dealing with back-to-work matters", which would include the employment status of the 24 employees. Given the lack of precision in this mandate, the parties should not later object if the Arbitrator applied reasoning or reached a result which they did not anticipate. The Arbitrator did not commit the jurisdictional errors attributed to him by the lower courts, and the integrity of the arbitral process required that his decision not be interfered with by the courts. The award of the Arbitrator was restored.

Another area of activity of Arbitration Services is processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division XIV, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada

who are not members of a group of employees subject to a collective agreement. Eligible employees are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication. From April 1, 1988, to March 31, 1989, the Minister appointed adjudicators in 145 cases. Tables 7, 8, and 9 contain statistics related to unjust dismissal complaints and decisions by fiscal year.

On October 1, 1982, the group termination of employment provisions of Division IX, Part III of the Canada Labour Code came into force. With certain exceptions, an employer who terminates the employment of a group of 50 or more employees is required to establish a joint planning committee composed of employer and employee representatives. The purpose of the joint planning committee is to establish an adjustment program to eliminate the need for the terminations or lessen their impact on the redundant employees. The Minister may be requested to appoint an arbitrator if an adjustment program has not been completed or if the employee representatives are not satisfied with the program proposed. An arbitrator may be appointed to assist the joint planning committee in establishing an adjustment program and resolving matters in dispute referred to him by the Minister. The branch did not receive any requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1988-1989.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the Department. In addition, separate indexes to awards rendered under both Part I and Part III of the Code are published annually and are provided upon request to a wide range of persons in the industrial relations community. The text of specific awards is also available from Arbitration Services. These services are tailored to the needs of industrial relations practitioners for diversified information on particular issues, precedents, and statistics.

Arbitration Services publishes a monthly circular entitled the *Arbitration Services Reporter*, containing a list of all federal awards filed with the branch each month, as well as a subject index to these awards. The *Arbitration Services Reporter* is distributed to arbitrators and all unions and employers coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

Table 7

Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Number of complaints referred to adjudication	38	51	62	78	140	143	140	135	143	145[2]
Number of decisions filed[1]	26	20	39	40	63	31	93	75	92	87
Number of complaints settled or withdrawn[1]	9	10	24	25	54	46	77	57	64	64

1. As of 1985-1986, includes decisions/settlements following appointments in both current and previous fiscal years.
2. Includes two complaints referred to a second adjudicator following a Federal Court of Appeal decision.

Table 8

Unjust Dismissal Adjudication Decisions - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989[2]
Dismissal Upheld	8	-	10	12	17	9	22	22	23	18
Dismissal Ruled Unjust[1]	17	11	20	21	35	15	44	27	28	44
SoP	2	4	5	1	4	5	8	2	1	3
RwC	7	1	6	6	12	-	16	5	4	7
Rw/oC	-	-	1	4	1	2	2	2	-	2
Cw/oR	7	6	8	10	18	8	18	17	23	31
OD	1	-	-	-	-	-	-	1	3	1
Complaint dismissed by adjudicator										
- for lack of jurisdiction	1	7	5	3	11	7	15	13	19	8
- for other reasons	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1[3]

1. SoP - Substitution of Penalty
   RwC - Reinstatement with Compensation
   Rw/oC - Reinstatement without Compensation
   Cw/oR - Compensation without Reinstatement
   OD - Other Disposition
2. Of the 87 decisions shown on Table 7, 71 were final awards, which are analyzed on this table.
3. Complaint dismissed when complainant failed to appear at hearing.

Table 9

Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Air Transport	7	5	12	10	20	13	19	10	13	11
Banks	11	20	13	16	37	31	23	25	24	25
Broadcasting	1	5	11	17	25	22	14	27	16	13
Crown Corporations[1]	3	2	1	3	4	5	7	5	5	3
Grain	0	3	1	4	1	3	3	0	3	3
Navigation/Shipping	1	5	1	1	5	5	1	4	5	2
Nuclear	1	1	1	1	3	1	1	0	0	0
Railway	1	0	1	0	1	1	5	4	5	11
Road Transport	11	6	13	17	26	29	42	30	36	38
Courier Service	1	3	4	2	10	6	6	10	4	16
Telecommunications	1	0	1	3	3	4	5	4	2	2
Other	0	1	3	4	5	24	14	16	30	21

1. Crown corporations not otherwise included in a specific industry category.

Tableau 9

Plaintes pour congédiement injuste : répartition selon le secteur industriel (exercices 1979-1980 à 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Transport aérien	7	5	12	10	20	13	19	10	13	11
Banques	11	20	13	16	37	31	23	25	24	25
Radiotélédiffusion	1	5	11	17	25	22	14	27	16	13
Sociétés d'État[1]	3	2	1	3	4	5	7	5	5	3
Grain	0	3	1	4	1	3	3	0	3	3
Navigation/transport maritime	1	5	1	1	5	5	1	4	5	2
Nucléaire	1	1	1	1	3	1	1	0	0	0
Transport ferroviaire	1	0	1	0	1	1	5	4	5	11
Transport routier	11	6	13	17	26	29	42	30	36	38
Services de messagerie	1	3	4	2	10	6	6	10	4	16
Télécommunications	1	0	1	3	3	4	5	4	2	2
Autres	0	1	3	4	5	24	14	16	30	21

1. Sociétés de la couronne qui ne sont pas autrement incluses dans une catégorie particulière d'industries.

Tableau 7

Nombre de plaintes pour congédiement injuste et de décisions (exercices 1979-1980 à 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Nombre de plaintes renvoyées à l'arbitrage	38	51	62	78	140	143	140	135	143	145[2]
Nombre de décisions déposées[1]	26	20	39	40	63	31	93	75	92	87
Nombre de plaintes réglées avant l'audition de la cause[1]	9	10	24	25	54	46	77	57	64	64

1. Cette catégorie comprend depuis 1985-1986 les décisions et les règlements postérieurs aux nominations tant pour l'exercice en cours que pour les exercices précédents.

2. Comprend deux plaintes qui ont été renvoyées à un autre arbitre suite à un jugement de la Cour d'appel fédérale.

Tableau 8

Sentences arbitrales en matière de congédiement injuste : répartition selon le type de décision déposée (exercices 1979-1980 à 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989[2]
Congédiements maintenus	8		10	12	17	9	22	22	23	18
Congédiements déclarés injustes[1]	17	11	20	21	35	15	44	27	28	44
SP	2	4	5	1	4	5	8	2	1	3
RC	7	1	6	6	12	-	16	5	4	7
RSC	-	-	1	4	1	2	2	2	-	2
CSR	7	6	8	10	18	8	18	17	23	31
AD	1	-	-	-	-	-	-	1	3	1
Plaintes rejetées par l'arbitre										
- faute de compétence juridique	1	7	5	3	11	7	15	13	19	8
- autres motifs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1[3]

1. SP : Substitution de peine
   RC : Réintégration avec compensation
   RSC : Réintégration sans compensation
   CSR : Compensation sans réintégration
   AD : Autre disposition

2. Des 87 décisions figurant au tableau 7, 71 étaient des sentences exécutoires qui sont analysées dans le présent tableau.

3. Plainte rejetée pour défaut du plaignant de se présenter à l'audition.

celui de régler toutes les questions relatives au retour au travail, ce qui inclurait donc le statut d'employé(e) des 24 employe(e)s. Considérant l'imprécision de ce mandat, les parties ne devraient pas s'opposer plus tard à ce que l'arbitre applique un raisonnement ou établisse une conclusion auxquels elles ne s'attendaient pas. L'arbitre n'a pas fait les erreurs de compétence qui lui ont été attribuées par les tribunaux de première instance et l'intégrité du processus arbitral exigeait que les tribunaux n'interfèrent pas. La décision de l'arbitre a été rétablie.

La Direction des services d'arbitrage doit également étudier les demandes de nomination d'arbitres dans les cas de plaintes pour prétendu congédiement injuste, plaintes déposées en vertu des dispositions de la division XIV de la Partie III du Code canadien du travail. À quelques exceptions près, tous les employés et toutes les employées relevant de la compétence législative du Parlement canadien qui ne font pas partie d'un groupe d'employé(e)s régi par une convention collective, peuvent utiliser ce recours. Ces employé(e)s ont le droit de présenter une plainte pour congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier ressort, de l'arbitrage devant une tierce partie. Au cours de l'exercice, le Ministre a nommé 145 arbitres. Les tableaux 7, 8 et 9 présentent par exercice des données statistiques sur les plaintes pour congédiement injuste et sur les décisions rendues à cet égard.

Le 1er octobre 1982, les dispositions de la division IX de la Partie III du Code canadien du travail concernant les cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur. Sauf certaines exceptions, un employeur qui met fin à l'emploi d'un groupe de cinquante employé(e)s ou plus est tenu d'établir un comité mixte de planification composé de représentants et représentantes de l'employeur et des employé(e)s. Ce comité a pour tâche de préparer un programme d'adaptation visant à corriger la situation qui donne lieu aux cessations d'emploi ou, du moins, d'en amoindrir les conséquences pour les employé(e)s déclaré(e)s excédentaires. Si le programme est interrompu ou si les représentants et représentantes des employé(e)s le jugent insatisfaisant, on peut demander au Ministre de nommer un arbitre. Le rôle de l'arbitre consiste à aider le comité de planification à mettre sur pied un programme d'adaptation et à résoudre les questions en litige que le Ministre lui aura confiées. La direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage en vertu des dispositions du Code concernant les cessations d'emploi collectives en 1988-1989.

La Direction tient un index de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées auprès du Ministère. En outre, des index distincts des sentences arbitrales rendues en vertu des Parties III et I du Code sont publiés chaque année et envoyés sur demande à de nombreuses personnes qui travaillent dans le domaine des relations industrielles. On peut également obtenir le texte de sentences arbitrales particulières auprès de la Direction des services d'arbitrage. Ces services s'adaptent aux besoins des praticiens des relations industrielles qui désirent des renseignements divers sur des questions particulières, des précédents ou des données statistiques.

La Direction publie un bulletin mensuel intitulé Revue des services d'arbitrage, qui contient une liste de toutes les sentences arbitrales déposées à la Direction chaque mois, ainsi qu'un index des matières de ces mêmes sentences. La Revue des services d'arbitrage est distribuée aux arbitres ainsi qu'à tous les syndicats et à tous les employeurs auxquels s'appliquent le Code canadien du travail, de même qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux du Canada.

Au cours de l'exercice, le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction s'est élevé à 388, soit une augmentation de 12 %. Le tableau 6 illustre le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction depuis 1979-1980.

La décision rendue en 1981 par l'arbitre H. Allan Hope concernant la British Columbia Telephone Company et le Syndicat des travailleurs en télécommunications a finalement été confirmée par la Cour suprême le 8 décembre 1988. Au cours d'une grève qui avait commencé le 22 septembre 1980, 24 employé(e)s avaient été renvoyé(e)s en raison d'activités qui s'étaient produites pendant l'arrêt de travail. Une entente a été conclue sur les conditions d'une nouvelle convention collective en mars 1981, mais il n'a pas été déterminé si les 24 employé(e)s en question devaient retourner au travail ou demeurer congédié(e)s. Dans une décision provisoire, M. Hope a décidé que tous les employés et toutes les employées retourneraient au travail en même temps, à l'exception de dix d'entre eux qui devaient être suspendus avec rémunération en attendant la détermination de leurs griefs en arbitrage. Dans sa décision finale du 12 avril 1981, l'arbitre a décidé qu'en droit, l'employeur n'avait pas le droit d'imposer des mesures disciplinaires à des employé(e)s participant à une grève légale ni de les congédier. Selon l'arbitre, le droit de l'employeur d'imposer des mesures disciplinaires découle du contrat individuel de travail, et le lien entre employeur et employé(e) se trouve rompu pendant une grève. Même si l'article 107(2) [maintenant l'article 3(2)] du Code préserve le statut d'employé(e) des employé(e)s en grève, il ne préserve pas le contrat individuel de travail. L'arbitre a établi sa propre formule afin de déterminer si les 24 employé(e)s devaient retourner ou non au travail. Il a utilisé cette formule pour décider que les 24 employé(e)s devaient retourner au travail.

L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire de la décision de l'arbitre et, le 20 août 1981, la Cour suprême de la Colombie-Britannique annulait la décision de l'arbitre et lui renvoyait l'affaire pour reconsidération. La Cour a décidé qu'en vertu de l'article 107(2) du Code, le lien employeur-employé(e) était préservé au cours d'une grève légale, ce qui donnait en conséquence le droit à l'employeur d'imposer des mesures disciplinaires. Les mesures prises par l'employeur sont incorrectes seulement s'il congédie un employé ou une employée parce qu'il ou qu'elle a refusé ou cessé de travailler en raison d'une grève légale, ou parce qu'il ou qu'elle refuse de le faire. En décidant qu'aucune raison ne permettait à l'employeur d'imposer des mesures disciplinaires à ses employé(e)s ou de les congédier pendant une grève légale, et en ne déterminant pas les raisons du congédiement des employé(e)s, l'arbitre a mal interprété le Code canadien du travail et a outrepassé sa compétence, ou ne l'a pas exercée, commettant ainsi une erreur de droit. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a confirmé la décision de première instance dans une décision rendue le 21 août 1985.

La Cour suprême du Canada a déclaré que les points suivants étaient en cause : (i) déterminer si l'arbitre s'était trompé en droit en décidant qu'un employeur n'était pas habilité à imposer des mesures disciplinaires pendant une grève légale, et (ii) si oui, déterminer si l'erreur en droit de l'arbitre concernait une question de compétence, de ce fait sujette à révision. La Cour a décidé qu'en supposant, sans décider, que l'arbitre s'était trompé en droit, l'erreur ne concernait pas une question de compétence et ne pouvait donc pas être examinée. Les parties avaient confié le mandat le plus large possible à l'arbitre, c'est-à-dire

Tableau 5

Direction des services d'arbitrage
Volume des requêtes durant l'exercice 1988-1989

Nominations d'arbitres et de présidents de conseil d'arbitrage en vertu de la Partie I du Code canadien du travail :

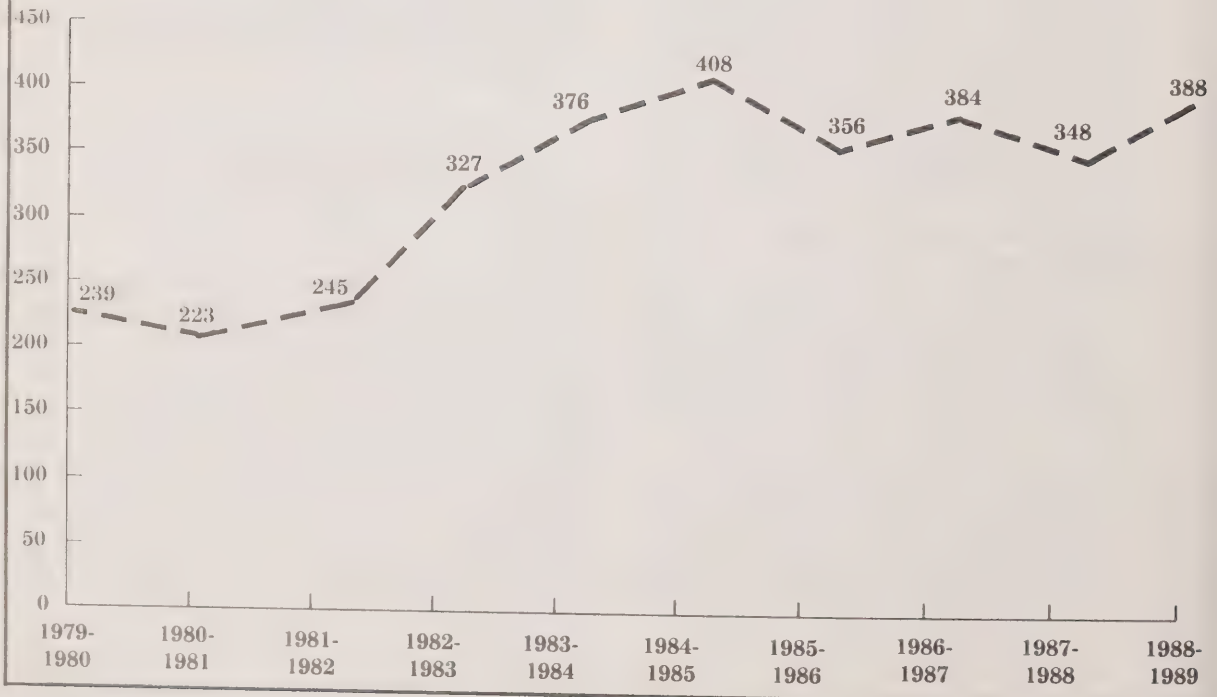
Cas reportés de l'exercice 1987-1988	36
Nouvelles requêtes soumises durant l'exercice 1988-1989	134
Nombre total de cas	170
Nombre de nominations	37
Cas réglés et/ou retirés	110
Cas en suspens à la fin de l'exercice	23

Nominations d'arbitres en vertu de la Partie III du Code canadien du travail :

Nombre de nominations d'arbitres	145

Tableau 6

Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices 1979-1980 à 1988-1989)



B. SERVICES D'ARBITRAGE

Les conventions collectives régies par la Partie I du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 57, renfermer une clause de règlement définitif sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits qui peuvent surgir à propos de leur interprétation, de leur application ou de leur prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage est de faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage qui sont présentées par les parties assujetties au Code canadien du travail, lorsqu'elles n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes pour voir si elles sont conformes à toutes les exigences de la loi et des règlements, puis elle recommande au Ministre les mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le cadre de la procédure des nominations du Ministre, et d'appliquer les dispositions du Code sur l'arbitrage des griefs.

Les plus importantes dispositions sont les suivantes :

1. Le ministre du Travail est habilité par la loi à nommer des arbitres et des présidents de conseil d'arbitrage dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre.

2. Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de clauses de règlement définitif des griefs par voie d'arbitrage ou autrement, tout grief non réglé doit être renvoyé à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties ou, faute d'entente, nommé par le Ministre à la demande de l'une ou l'autre partie.

3. Les sentences arbitrales doivent être rendues dans les soixante jours qui suivent la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas.

4. Une copie de toutes les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doit être transmise au Ministre.

5. La décision de la majorité des membres du conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage est dans une impasse, la décision prise par le président est considérée comme celle du conseil.

6. Les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des griefs doivent être partagés également entre les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Au cours de l'année, le Ministre a reçu 134 demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage. En réponse à ces requêtes, de même qu'à 36 requêtes reportées de l'exercice précédent, des nominations ont eu lieu dans 37 cas; 110 cas ont été réglés ou retirés. Il y avait 23 requêtes en suspens à la fin de l'exercice. La Direction a traité 170 cas durant l'exercice. Le tableau 5 indique le nombre total de demandes de nomination soumises à la direction durant l'exercice.

septembre et décembre 1988 ont également été infructueuses et les conflits n'étaient pas encore réglés à la fin de l'exercice.

Le Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario (MTIRBO) et les Camionneurs ont renégocié avec succès diverses conventions collectives avec l'aide d'un conciliateur au cours de l'exercice.

Les sections locales 91, 141, 879, 880 et 938 des Camionneurs ont entrepris des négociations avec le MTIRBO en vue du renouvellement de deux conventions collectives touchant les unités de négociation des conductrices et conducteurs, des employé(e)s d'entrepôt et des préposé(e)s à l'entretien. Après plusieurs jours de conciliation, les parties ont conclu une entente provisoire, une semaine avant la date d'expiration de la convention collective. Les nouvelles conventions collectives sont en vigueur jusqu'au 30 septembre 1991.

Le 31 janvier 1989 marquait l'expiration d'une convention collective entre le MTIRBO et les sections locales 69, 106, 880 et 938 des Camionneurs. Il s'agissait de la convention collective cadre des transporteurs d'automobiles de l'Est du Canada, touchant quelque 1 700 conducteurs, conductrices, mécaniciennes et mécaniciens. Par suite de l'incapacité des parties à s'entendre en négociation directe, un conciliateur a été nommé le 30 janvier 1989. Les négociations ayant achoppé sur une question pécuniaire importante, le conciliateur a remis son rapport au Ministre. Celui-ci a examiné l'affaire et décidé de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Les parties ont été informées de sa décision le 27 février 1989. Les rencontres entre les parties ont repris le même jour avec l'aide d'un agent du SFMC, et une entente provisoire a été conclue le 2 mars 1989. Les membres du syndicat l'ont rejetée et une grève légale a été déclenchée le 6 mars 1989. Les parties se sont rencontrées de nouveau en compagnie de l'agent le 7 mars 1989, et une deuxième entente provisoire a été conclue. Les membres de l'unité de négociation ont voté en faveur de cette entente le jour suivant.

Une convention collective a été conclue le 3 juin 1988 entre Voyageur Colonial Ltd, la division de Voyageur Inc. installée en Ontario, et la FCET, mettant fin à une grève de huit semaines de quelque 450 conductrices, conducteurs, mécaniciennes, mécaniciens, préposé(e)s aux billets, agents et agentes de livraison des colis. Les parties ont négocié directement de décembre 1986 à mars 1988 afin de réviser une convention collective expirée depuis le 14 novembre 1986. Les parties ayant été incapables d'en arriver à une entente, une demande d'intervention d'un conciliateur a été présentée. Le conciliateur nommé a commencé à tenir des rencontres en avril 1988. Les négociations ont été difficiles parce que l'employeur voulait des concessions pécuniaires considérables et des modifications substantielles des règles concernant l'exécution du travail, tandis que le syndicat refusait pour sa part de considérer toute réduction salariale. Le conciliateur a noté dans son rapport qu'il était incapable d'obtenir un règlement du conflit; les parties ont été avisées le 5 mai 1988 que le Ministre mettait fin aux mesures de conciliation.

Les négociations directes reprirent le 12 mai 1988 et une grève légale a été déclenchée le 13 mai 1988. Deux ententes provisoires furent ensuite conclues, mais la première n'a pas été présentée aux membres du syndicat et la seconde a été rejetée. Une troisième entente conclue le 3 juillet 1988 a été acceptée par la majorité des membres de l'unité de négociation. Le retour au travail a été amorcé le 8 juillet.

Quatre différends entre Voyageur Inc. et des syndicats affiliés à la CSN n'avaient pas encore été réglés en date du 31 mars 1989. Les parties tentaient de renouveler des conventions collectives touchant 59 employé(e)s de bureau de Montréal représenté(e)s par le Syndicat des employés de bureau de Voyageur Inc.; 108 préposé(e)s aux billets et bagagistes de Montréal représenté(e)s par le Syndicat des employés de terminus du transport de Voyageur Inc., 90 préposé(e)s à l'entretien de Montréal représenté(e)s par le Syndicat des employés du "Centre d'entretien" Voyageur Inc. et 40 préposé(e)s aux billets, bagagistes, préposé(e)s à la livraison des colis, opérateurs ou opératrices de téléphone et préposé(e)s à l'entretien des immeubles de Québec représenté(e)s par le Syndicat des employés de Voyageur Inc. Les conventions collectives qui étaient venues à expiration en 1986 et 1987 avaient été négociées en vertu des lois provinciales sur le travail mais, lorsque les syndicats ont été accrédités au niveau fédéral en 1987 et 1988, les négociations en vue du renouvellement de ces conventions ont commencé en vertu des dispositions du Code canadien du travail.

Les négociations concernant chacun de ces différends ont suivi un cours semblable. Le SFMC est intervenu en matière de conciliation lorsque les parties ont été incapables de conclure une nouvelle entente en négociation directe. Ce recours n'ayant pas abouti, les parties ont été avisées de la décision du Ministre de mettre fin à la conciliation. La compagnie a décrété un lock-out légal au bureau de Montréal le 7 décembre 1987 et les trois autres unités de négociation ont déclenché des grèves légales le 10 juin 1988.

Un médiateur nommé pour intervenir dans le conflit du bureau de Montréal en février 1988 a été incapable d'aider les parties et, en septembre 1988, le directeur régional du bureau de Montréal du SFMC, André Courchesne, était nommé médiateur. M. Courchesne a également été chargé en même temps d'assurer la médiation de trois autres différends entre ces parties. Les séances de médiation de

10. LE CAMIONNAGE ET LE TRANSPORT ROUTIER

Les deux composantes principales du secteur du transport routier au Canada sont le camionnage et le transport par autobus. Le Code canadien du travail vise les sociétés engagées dans le transport routier interprovincial et international. Ce secteur compte environ 350 conventions collectives touchant quelque 35 000 travailleuses et travailleurs régis par le Code canadien du travail.

Le secteur du camionnage pour le compte d'autrui représente environ 45 % du total des revenus d'exploitation des transporteurs commerciaux canadiens, comparativement à 40 % pour le transport ferroviaire, 12 % pour le transport maritime et 3 % pour le transport aérien. La très grande majorité des transporteurs sont de petites entreprises et le niveau de syndicalisation de cette industrie est peu élevé par rapport à celui des autres industries du secteur du transport.

On estime que 100 000 personnes travaillent dans le secteur du camionnage pour le compte d'autrui, dont approximativement 80 000 sont considérées comme des employé(e)s. Le syndicat regroupant le plus grand nombre de membres est la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôt et aides (ci-après appelée "les Camionneurs"), qui compte environ 20 000 membres actifs dans ce secteur. La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET) représente pour sa part environ 6 300 membres de ce secteur.

Dans le secteur du transport par autobus, les plus grands transporteurs de personnes qui offrent des services selon un horaire régulier à l'échelle interprovinciale et internationale sont tous régis par le Code canadien du travail. Les exploitants plus petits, qui visent traditionnellement le marché des services nolisés et qui fonctionnent à l'intérieur d'une province en particulier sont habituellement visés par la loi provinciale sur le travail.

Les principaux syndicats du secteur sont le Syndicat uni du transport (SUT), la FCET et les Camionneurs. Approximativement 6 500 travailleuses et travailleurs de cette industrie sont visés par 44 conventions collectives.

Le différend qui, depuis le dernier exercice, opposait la Saskatchewan Transportation Company et la section locale 1374 du SUT n'avait pas encore été réglé le 31 mars 1989. La STC est une société d'État provinciale offrant des services de transport par autobus en Saskatchewan et à l'extérieur de la province. Il s'agit de la première ronde de négociation des parties dans un contexte de compétence fédérale depuis l'accréditation du SUT par le CCRT en novembre 1987. Le conciliateur nommé le 17 novembre 1987 pour aider les parties à négocier une nouvelle convention collective était toujours saisi de ce dossier à la fin de l'exercice.

Une entente a été conclue avec l'aide d'un conciliateur dans un différend opposant la Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton (OC Transpo) et la section locale 279 du SUT, représentant 1 900 conducteurs et conductrices d'autobus et préposé(e)s à l'entretien. Des séances de conciliation ont eu lieu à la fin de juin et au début de juillet 1988, mais les membres du syndicat ont refusé une offre de la compagnie et ont voté en faveur de la grève le 21 juillet 1988. Les séances de conciliation se sont poursuivies du 2 au 5 août 1988 et une nouvelle convention collective a été conclue. Celle-ci viendra à expiration le 31 décembre 1990.

Chez Via Rail, quatre des syndicats des métiers d'atelier ont formé une coalition sous le nom de Syndicats associés des métiers d'atelier, dans le but explicite de renégocier des conventions collectives avec la compagnie. La coalition, représentant quelque 1 400 employé(e)s des métiers d'atelier, était composée de la Division canadienne de la fraternité des wagonniers de chemins de fer des États-Unis et du Canada, de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et de l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada. Deux conciliateurs nommés le 1er décembre 1988 se sont réunis à maintes reprises avec les parties entre décembre 1988 et mars 1989, et une entente provisoire a été conclue. À la fin de l'exercice, les membres du syndicat ont voté sur les conditions de l'entente.

9. LA NAVIGATION ET LE TRANSPORT MARITIME

Le transport maritime a toujours influé énormément sur le bien-être et la prospérité de beaucoup de régions du Canada et son importance ne se dément pas aujourd'hui. Cela vient du fait qu'il n'existe pas de solution pratique de transport dans diverses grandes industries qui doivent acheminer de grandes quantités de produits en vrac à des fins commerciales.

Le secteur canadien de la navigation comprend trois secteurs distincts, à savoir les entreprises de remorqueurs de la côte ouest, le commerce intérieur des Grands Lacs et les exploitations de traversiers. En outre, la Northern Transportation Co. Ltd. (NTCL) offre des services de transport maritime par barge aux collectivités et aux installations de la défense dans le secteur de la rivière Mackenzie et le long de la côte ouest de l'Arctique.

Le 5 juin 1988, un agent du SFMC a assuré avec succès la médiation dans un différend entre la NTCL et la section locale X3040 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). La nouvelle convention collective établit les modalités d'emploi des 104 travailleuses et travailleurs à terre de Hay River, Norman Wells et Tuktoyaktuk, Territoires du Nord-Ouest, jusqu'au 31 mars 1990.

Les quatre administrations de pilotage du Canada sont toutes des sociétés d'État créées pour assurer l'ordre et la sécurité des navires dans certaines eaux désignées. L'Administration de pilotage de l'Atlantique couvre les eaux canadiennes sur la côte est; l'Administration de pilotage des Laurentides couvre le golfe, le fleuve Saint-Laurent et les eaux reliées jusqu'à l'entrée de la voie maritime et l'écluse de Saint-Lambert; l'Administration de pilotage des Grands Lacs couvre le secteur de l'écluse de Saint-Lambert jusqu'à la tête des Grands Lacs et le port de Churchill; et l'Administration de pilotage du Pacifique couvre les eaux canadiennes de la côte ouest.

Des ententes ont été conclues avec l'intervention de conciliateurs dans deux conflits impliquant l'Administration de pilotage des Grands Lacs et la Corporation des pilotes du fleuve et de la voie maritime du Saint-Laurent. Le syndicat a négocié séparément avec l'employeur au nom de 43 pilotes de navires qui naviguent entre Saint-Lambert, Québec et Cornwall, Ontario, et de 50 pilotes des Grands Lacs. Des ententes provisoires ont été conclues dans les deux cas et ratifiées en novembre 1988. Les conventions collectives sont en vigueur jusqu'au 31 mars 1990.

Fraternité internationale des ouvriers en électricité et la Fraternité internationale des chauffeurs et des huileurs. Le 5 janvier 1987, un conciliateur était nommé concernant ce conflit mais, comme dans d'autres différends qui avaient lieu en même temps dans le domaine du transport ferroviaire, les négociations étaient difficiles. Le 4 mars 1987, le Ministre nommait Douglas Stanley commissaire-conciliateur. Il a tenu des rencontres avec les parties jusqu'en août, mais celles-ci n'ont pu s'entendre. Le 17 août 1987, les recommandations de M. Stanley en vue d'un règlement ont été communiquées aux parties. Aucun progrès n'a été accompli au cours des négociations directes des six mois suivants. Les syndicats ont commencé à exercer leur droit de grève légale le 10 mars 1988 en érigeant des piquets et en déclenchant des grèves rotatives. Une escalade s'ensuivit jusqu'à la grève dans l'ensemble du réseau le 2 mai 1988.

Les parties se sont souvent rencontrées pour négocier directement en mai et en juin. Le 24 juin 1988, dans un ultime effort pour les aider à résoudre leurs divergences, le Ministre nommait M. M.K. Carson médiateur. Deux jours de séances intensives de médiation ont donné lieu à la signature d'un protocole d'entente le 28 juin. Les 3 000 syndiqué(e)s ont ratifié l'entente et sont retourné(e)s au travail en vertu des conditions de la convention, celle-ci venant à expiration le 31 décembre 1988. Les négociations en vue de son renouvellement ont repris à la fin de 1988 et les parties se rencontraient encore pour négocier directement à la fin de l'exercice.

Le différend qui opposait le CN et le Conseil canadien des syndicats des métiers d'atelier et n'avait pas encore été réglé le 31 mars 1988 a également été résolu en 1988. Les trois syndicats concernés, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique (AIM), l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, et l'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles, bien qu'accrédités séparément, ont accepté de former une coalition pour négocier avec le CN. La question de la fermeture imminente des ateliers du CN de Moncton au Nouveau-Brunswick s'était ajoutée à d'autres questions faisant déjà l'objet d'autres différends dans le secteur ferroviaire en 1987-1988.

L'intervention d'un conciliateur n'a pu amener les deux parties à s'entendre et le commissaire-enquêteur Douglas Stanley a été nommé le 4 mars 1987 pour leur venir en aide. Les séances de conciliation qui se sont poursuivies jusqu'au 7 juillet 1987 n'ont cependant pas donné fruit. Après avoir reçu le rapport du commissaire Stanley contenant des recommandations en vue d'une entente, les parties ont négocié directement pendant quelques mois. Une entente provisoire a été conclue le 15 juillet 1988 et ratifiée par les syndiqué(e)s en août. Cette convention collective touchant quelque 3 500 employé(e)s venait à expiration le 31 décembre 1988. Les négociations en vue de son renouvellement ont commencé à l'automne 1988 et se poursuivaient à la fin de l'exercice.

L'Ontario Northland Railway (ONR) et les Syndicats associés de l'Ontario Northland Railway ont négocié avec succès le renouvellement de toutes les conventions collectives au cours de l'exercice, conventions visant un total de 1 100 cheminots. Une entente provisoire conclue le 3 février 1989 après quatre jours de séances intensives de conciliation a été ratifiée par les membres du syndicat au début de mars. Les nouvelles conventions viendront à expiration le 31 décembre 1991.

Environ 80 % de tous les cheminots du Canada sont syndiqués. Quelque 25 % d'entre eux sont affectés directement à l'exploitation des trains, comme chauffeurs et agents de manoeuvre. Les autres syndiqué(e)s sont des employé(e)s de bureau, des technicien(ne)s, des préposé(e)s à l'entretien de la voie et de l'équipement. Le dernier 20 % des syndiqué(e)s de l'industrie ferroviaire fait partie des catégories de la gestion et de l'administration.

Un certain nombre de conflits importants du secteur du transport ferroviaire ont été résolus au cours de l'année financière 1988-1989.

Comme le Rapport annuel 1987-1988 en faisait largement état, un différend a opposé, d'une part, le Canadien National, le Canadien Pacifique et leurs filiales, réunis pour négocier et d'autre part, neuf syndicats regroupés sous le nom de Syndicats associés des chemins de fer. Ce conflit a nécessité l'adoption d'une loi d'urgence, la Loi de 1987 sur le maintien des services ferroviaires, ordonnant la reprise des opérations et prolongeant la durée des conventions collectives jusqu'au 31 décembre 1988, en plus de prévoir la nomination d'un arbitre pour régler les questions en litige à la source du conflit.

Le 10 septembre 1987, M. Dalton Larson était nommé arbitre conformément à la loi. Sa décision partielle du 3 février 1988 visait les salaires, la sous-traitance et les limites des cours de triage. Il a rendu ensuite une autre décision le 11 avril 1988, concernant cette fois la sécurité d'emploi et la règle du travail accessoire. La dernière question en litige, celle des trains sans wagon de queue, a été renvoyée aux parties en vue de la poursuite des négociations. Ce fut un échec et les audiences d'arbitrage ont repris en avril 1988. M. Larson a rendu sa décision sur cette question, la dernière qui devait être déterminée conformément à la loi, le 18 juillet 1988.

Le CN et le CP ont présenté le 27 juillet 1988 à la Cour d'appel fédérale une demande de révision judiciaire de la décision arbitrale du 18 juillet 1988. Les compagnies ont demandé à la Cour d'annuler certaines parties des décisions de l'arbitre concernant les conditions d'exploitation des trains sans wagon de queue et l'indemnisation. Dans son jugement rendu le 21 mars 1989, la Cour a estimé que l'arbitre avait outrepassé sa compétence dans des parties spécifiques de la décision et elle a ordonné que ces parties soient supprimées. D'autre part, pendant que ces activités juridiques se déroulaient, les négociations relatives au renouvellement des ententes imposées reprenaient à l'automne 1988 (ces ententes venaient à expiration le 31 décembre 1988). La nouvelle ronde de négociations opposait cette fois le CN et le CP à un groupe réduit des Syndicats associés des chemins de fer négociant séparément, groupe composé principalement des unités d'employé(e)s non itinérant(e)s. Les négociations directes concernant ces unités ont donné lieu à des règlements provisoires en voie de ratification à la fin de l'exercice.

Un conflit entre le CP et le Conseil canadien des syndicats des métiers d'atelier qui durait depuis le dernier exercice a été résolu en juin 1988. Dans ce différend, une coalition de cinq syndicats des métiers d'atelier a été formée pour négocier avec le CP. Voici les syndicats qui en faisaient partie : l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique (AIM), l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, l'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles, la

demandes distinctes des deux parties pour obtenir l'aide d'un médiateur, le Ministre a nommé MM. R. Kervin et J. DeYoung le 3 février 1989. Des séances de médiation ont eu lieu en février et en mars et les médiateurs demeuraient en rapport avec les parties à la fin de l'exercice.

En 1985, la mine de plomb et de zinc Cyprus Anvil située à 22 milles à l'est de Faro, au Yukon, a été achetée de Dome Petroleum par Curragh Resources Inc. Fermée depuis mai 1985, la mine a été réouverte en 1986. Le CCRT a accrédité les MUA à titre d'agent de négociation pour les employé(e)s de la production minière le 8 décembre 1987.

L'intervention d'un médiateur a permis le règlement par la compagnie et le syndicat d'un conflit qui aurait pu s'avérer perturbant. Les membres du syndicat avaient rejeté deux règlements provisoires négociés avec l'aide d'un conciliateur. Le second vote de rejet avait été très serré. Un troisième règlement provisoire établi une journée après l'entrée en fonction d'un médiateur a également été rejeté avec une marge étroite par les membres de l'unité de négociation. Une grève légale a été déclenchée le 10 juin 1988. Le médiateur a convié à nouveau les parties à la table de négociation le 5 juillet 1988 et elles ont établi un quatrième règlement provisoire le lendemain. Celui-ci a été accepté par une forte majorité de syndiqué(e)s. La nouvelle convention collective touchant 305 employé(e)s de la production minière est en vigueur jusqu'au 31 octobre 1990.

8. LE TRANSPORT FERROVIAIRE

Le Canada dépend plus de son secteur des transports que la plupart des pays industrialisés, à cause de son immense territoire et de la dispersion géographique des populations et des ressources. Le déplacement des biens et des produits s'effectue plus souvent qu'autrement sur de grandes distances. Les chemins de fer sont une partie intrinsèque et centrale d'un système complexe de transport qui amène les produits au marché et assure l'approvisionnement et les produits nécessaires au rendement de l'industrie.

La part assumée par le transport ferroviaire dans le calcul de la somme du revenu d'exploitation des transporteurs canadiens de marchandises est approximativement de 40 %, en dépit des dernières baisses de tonnage des marchandises transportées par rail en raison de l'accroissement de la concurrence intermodale. Le transport ferroviaire continue de jouer un rôle vital dans la vie économique canadienne, notamment en ce qui a trait au déplacement des biens d'exportation, lesquels comptent pour quelque 30 % du produit national brut. À peu près 25 % du transport ferroviaire canadien traverse la frontière des États-Unis.

Le transport ferroviaire est un élément-clé du déplacement de produits comme le charbon, le blé, le bois, le bois à pâte, le soufre, la potasse et les automobiles. En 1987, quelque 291 millions de tonnes de marchandises ont voyagé en chemin de fer au Canada.

L'industrie ferroviaire canadienne, constituée de 30 sociétés environ, est dominée par le CN Rail et le CP Rail qui exploitent ensemble 85 000 kilomètres de voie. Les affaires des chemins de fer de classe I, soit le CN, le CP et Via Rail, représentent 90 % des recettes, des dépenses et de l'emploi reliés au fonctionnement de ce secteur d'activité. Le CN emploie approximativement 42 000 personnes, le CP 25 000 et Via Rail 7 000.

7. L'INDUSTRIE MINIÈRE

Le Canada est un des premiers pays du monde pour la valeur de ses exportations de produits minéraux, et il vient au troisième rang des pays producteurs de minéraux non combustibles. Ce secteur d'activité est très diversifié sur le plan des matières premières et sur celui des régions. Plus de 60 produits minéraux différents sont exploités.

Le Canada occupe le premier rang pour le volume de sa production de divers minéraux. C'est lui qui produit le plus d'uranium, de zinc et de nickel; il est au second rang pour l'amiante, la potasse, le soufre élément et le gypse; au troisième rang pour l'or, l'aluminium et la mine de platine; au quatrième rang pour le molybdène, le cuivre, le cadmium et le plomb, et au cinquième pour l'argent.

L'industrie minière a grandement contribué au développement économique et à la prospérité du Canada et elle demeure le gagne-pain direct ou indirect de centaines de milliers de Canadiennes et de Canadiens. La base économique de nombreuses collectivités, souvent isolées, repose sur l'industrie minière. Le secteur minier compte approximativement 150 000 travailleuses et travailleurs, la plupart syndiqués. Sans tenir compte du pétrole et du gaz naturel, le Canada a extrait en 1986 des minéraux d'une valeur de 16 milliards de dollars, dont plus des trois quarts étaient destinés à l'exportation.

La réglementation des relations du travail dans la plupart des parties de ce secteur est de compétence provinciale. Le gouvernement fédéral régit toutefois l'exploitation du charbon en Nouvelle-Écosse par la Société de développement du Cap-Breton (DEVCO), l'extraction et le traitement du minerai d'uranium, ainsi que toute l'exploitation minière au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Il existe à peu près 30 conventions de compétence fédérale dans l'industrie minière. La grande majorité des employé(e)s de l'industrie, installé(e)s principalement au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, en Saskatchewan, au Manitoba et en Ontario sont représenté(e)s par les Métallurgistes unis d'Amérique (MUA). Un certain nombre de syndicats, dont le plus important est le district 26 des Mineurs unis d'Amérique, représentent les employé(e)s de la DEVCO au Cap-Breton.

À la suite d'une étude des structures des unités de négociation de la DEVCO, le CCRT a regroupé 12 unités de négociation distinctes en quatre groupes le 27 novembre 1987. Les agents et agentes de manoeuvre, les mécanicien(ne)s de moteur et les préposé(e)s à l'entretien ont été regroupé(e)s en une seule unité, et un scrutin subséquent de représentation a confirmé le rôle d'agent de négociation de l'AIM.

Un conciliateur a été nommé afin d'aider la DEVCO et l'AIM qui étaient incapables de s'entendre en négociation directe. Le processus de conciliation a permis de régler de nombreuses questions, mais les parties ne sont pas arrivées à s'entendre complètement. Le commissaire-conciliateur S. Bruce Outhouse, C.R., a été nommé par le Ministre le 14 décembre 1988 afin de continuer d'aider les parties. Son rapport et ses recommandations en vue d'un règlement ont été remis aux parties le 17 janvier 1989. La DEVCO s'est dite prête à accepter ces recommandations comme base de règlement, sous réserve de quelques modifications mineures. Le syndicat a toutefois rejeté les recommandations du commissaire-conciliateur. La DEVCO a fermé toutes ses installations à 23 h le 24 janvier 1989, une heure avant le déclenchement d'une grève légale par le syndicat. En réponse à des

Tableau 4

Journées de travail perdues en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1988-1989)

Secteur d'activité	Nombre de différends*	Nombre d'arrêts de travail*	Journées de travail perdues
Transport aérien	31	2	4 148
Banques	11	0	0
Radiotélédiffusion	56	5	47 815
Télécommunications	17	6	1 711 890
Manutention du grain/minoteries	19	0	0
Mines/énergie atomique	6	1	5 700
Débardage/opérations portuaires	29	2	3 150
Transport ferroviaire	12	2	117 134
Transport maritime/navigation	36	0	0
Camionnage et transport routier	150	13	80 128
Divers	13	1	2 550
TOTAL	380	32	1 972 515

*Incluant les différends ou les arrêts de travail reportés de l'exercice 1987-1988.

elles-mêmes la responsabilité du règlement de ce différend. Les parties ont négocié directement en juin et en juillet et le syndicat a également fait quelques arrêts de travail isolés d'une journée au cours de cette période. Une entente provisoire conclue le 14 juillet 1988 a été acceptée par la suite par les membres du syndicat. La nouvelle convention visant 750 débardeurs vient à expiration le 31 décembre 1989.

Un différend entre l'AEM et la section locale 1846 de l'AID concernant 140 débardeurs du port de Trois-Rivières et 60 du port de Bécancour n'était toujours pas réglé à la fin de l'exercice.

Les négociations concernant ce conflit ont été très affectées par des poursuites judiciaires. Le 16 juillet 1987, le CCRT a accrédité la section locale 1846 de l'AID à titre d'agent de négociation de tout le personnel participant aux opérations de débardage des ports de Trois-Rivières et de Bécancour conformément aux dispositions du Code sur l'accréditation en fonction de l'endroit géographique. Puis, le 28 octobre 1987, le Conseil nommait l'AEM à titre d'agent de négociation de tous les employeurs des deux ports impliqués dans les opérations de débardage. Ces deux décisions ont été portées en appel devant la Cour d'appel fédérale par les Terminaux portuaires du Québec Inc. (TPQ), compagnie de débardage détenant un permis de la province de Québec pour l'utilisation exclusive des installations portuaires de Bécancour par la province de Québec.

Un conciliateur a été nommé le 11 mai 1988 afin d'aider les parties à conclure un règlement relatif aux débardeurs des deux ports. Des rencontres avec les parties ont été tenues en juin et en juillet.

Les deux requêtes des TPQ ont été rejetées par la Cour d'appel fédérale en août 1988. Plus tard au cours du même mois, les TPQ demandaient à la Cour suprême du Canada la permission d'interjeter appel de la décision de la Cour fédérale. Le 19 août 1988, en réponse à une requête des TPQ, la Cour supérieure du Québec accordait une injonction temporaire interdisant à l'AEM de négocier et de conclure une entente visant les débardeurs du port de Bécancour. Le 20 octobre 1988, la Cour suprême du Canada rejetait la requête des TPQ en vue d'interjeter appel de la décision de la Cour fédérale.

Un agent du SFMC a aidé l'AEM et la section locale 269 de l'AID à conclure une nouvelle convention collective touchant 320 débardeurs du port de Halifax. Le conciliateur a rencontré les parties en janvier 1989 et une entente provisoire a été conclue et ratifiée par les membres du syndicat sous réserve de certaines clarifications. Les parties ont signé la nouvelle convention le 1er février 1989, après deux jours de rencontre avec l'agent. Cette convention de trois ans viendra à expiration le 31 décembre 1990.

À la fin de l'année financière, l'AEM et la section locale 273 de l'AID poursuivaient, avec l'aide du commissaire Douglas Stanley, leurs négociations en vue du renouvellement d'une convention collective terminée le 31 décembre 1987. Cette convention touche les débardeurs du port de Saint John, Nouveau-Brunswick.

Les comités de négociation de l'AEM et de la section locale 1739 de l'AID ont continué en outre de se réunir avec un conciliateur à la fin de l'année financière 1988-1989, afin de renouveler une convention collective visant les débardeurs du port de Québec.

catégories que ceux de l'AEM. Elle exerce des pressions concernant les lois et cherche à promouvoir le commerce international en plus d'assumer ses responsabilités en matière de négociation collective.

La négociation collective du secteur canadien du débardage concerne deux grands syndicats, le Syndicat international des débardeurs et des magasiniers (SIDM), qui représente plus de 2 850 débardeurs réguliers et 1 500 occasionnels de 11 ports de la côte ouest du Canada, et l'Association internationale des débardeurs (AID), formée approximativement de 2 300 employé(e)s des membres de l'AEM dans neuf ports de l'est du Canada.

Le SFMC a dû intervenir dans un certain nombre de conflits du secteur du débardage au cours de l'exercice.

Un différend long et complexe opposant l'AEM (port de Montréal) et la section locale 375 de l'AID a nécessité de grands efforts de conciliation. Ce conflit qui avait pris naissance au cours du dernier exercice a finalement été réglé le 14 juillet 1988.

L'intervention d'un conciliateur n'a pas suffi à concilier les parties, et la nomination du commissaire Marc Gravel le 14 mai 1987 marquait l'intensification des efforts de conciliation. Le 2 septembre 1987, comme pour compliquer davantage des négociations déjà difficiles, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) modifiait l'unité de négociation en accréditant la section locale 375 à titre d'agent négociateur des débardeurs affectés au chargement et au déchargement des longs courriers et des navires côtiers dans le port de Montréal. Ce dernier groupe était auparavant représenté par la section locale 1845 de l'AID. Le Conseil était d'avis que rien ne justifiait le maintien d'unités de négociation distinctes puisque l'on ne fait plus la différence entre les exigences du débardage pour les navires océaniques et celles du débardage pour les navires côtiers.

Les parties ont convenu que l'intervention du commissaire Gravel permettrait de poursuivre les négociations et de les étendre à tout le personnel représenté par la section locale 375, soit environ 110 débardeurs de plus. Les parties n'ont pu parvenir à une entente malgré les efforts répétés du commissaire. Dans son rapport communiqué aux deux parties le 2 décembre 1987, le commissaire Gravel met en relief les complications imprévues qui ont affecté le dossier. Il y note que l'inclusion du secteur côtier affectait la quasi-totalité des points en litige entre les parties. Bien que l'on avait espéré que les recommandations du commissaire puissent servir de base aux parties pour négocier une entente acceptable, le syndicat a avisé le SFMC qu'il n'acceptait pas ces recommandations. Le 16 décembre 1987, le syndicat entreprenait une série de séances d'étude de 24 heures, dont l'une a été marquée par une manifestation sur la Colline du Parlement. Dans une ultime tentative pour favoriser un règlement négocié de ce différend, le doyen de la Faculté d'administration de l'Université McGill, M. Laurent Picard, a été prié d'agir comme médiateur le 18 janvier 1988. Le syndicat a accepté d'éviter de recourir à toute mesure de grève au cours de l'intervention de M. Picard.

M. Picard a collaboré étroitement avec les parties pendant trois mois et leur a présenté des propositions formelles de règlement le 13 avril 1988. Le syndicat les a rejetées une semaine plus tard parce qu'il les jugeait insuffisantes. Un vote ultérieur tenu en mai a confirmé ce résultat.

Compte tenu de l'aide considérable d'une tierce partie qui avait été fournie aux deux parties, le Ministre a avisé celles-ci qu'elles devaient assumer

Les employé(e)s d'élévateurs à grains des ports de la Voie maritime du Saint-Laurent et de la côte Atlantique sont représenté(e)s par un certain nombre de syndicats, dont la Confédération des syndicats nationaux (CSN), l'Association internationale des débardeurs et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Les employeurs de ces élévateurs de transbordement sont notamment la Société du port de Montréal, les Élévateurs de Sorel Limitée, Bunge du Canada, les Silos Port-Cartier et la Société du port de Halifax.

Les gestionnaires des élévateurs et leurs adjoints et adjointes qui exploitent les élévateurs de l'intérieur des Prairies sont également touchés par des conventions collectives. Représentés par le Syndicat des services du grain, ils exploitent des élévateurs appartenant au Manitoba Pool Elevators et au Saskatchewan Wheat Pool.

Le Saskatchewan Wheat Pool a unifié en 1987 ses divisions Country Elevator et Farm Services sous le nom de Country Services Division. La première convention collective touchant 1 200 employé(e)s de la nouvelle Division a été négociée avec succès et conclue avec l'aide d'un conciliateur le 24 novembre 1988. Elle est en vigueur jusqu'au 31 janvier 1990.

Le différend entre les membres de la Lakehead Terminal Elevators' Association et la section locale 650 du Syndicat international des transports et communications n'était pas encore réglé au 31 mars 1989. Un conciliateur avait été nommé le 22 avril 1988 pour aider les parties à négocier une nouvelle convention collective. Au moment où l'exercice s'est terminé, il venait de mettre un terme à ses efforts et indiquait dans son rapport final au Ministre qu'il avait été incapable d'aider les parties à conclure une convention collective. La sécheresse qui a affligé les Prairies canadiennes à l'été 1988 a entraîné le licenciement de centaines de manutentionnaires de grains à Thunder Bay au cours de l'exercice.

6. LE DÉBARDAGE

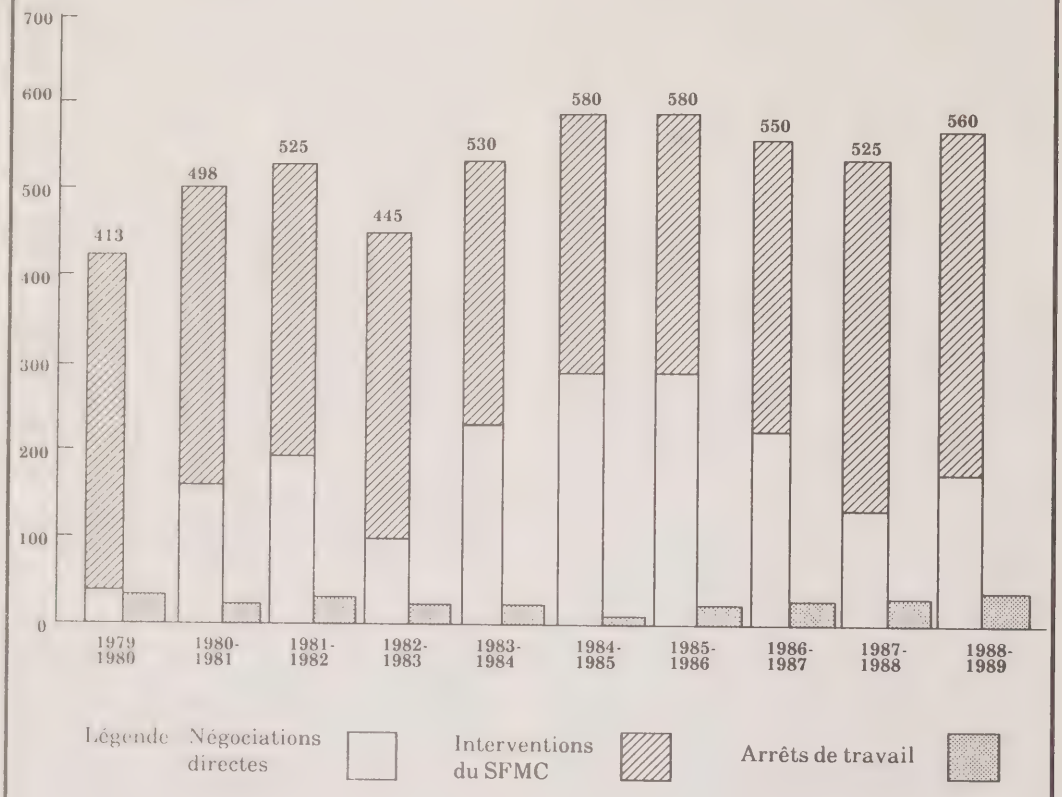
Au Canada, les entreprises de débardage exercent leurs activités dans quatre principaux secteurs géographiques : sur la côte ouest, sur les Grands Lacs, le long de la Voie maritime du Saint-Laurent et dans les Maritimes. Les sociétés de chargement et de déchargement et d'autres entreprises de débardage sont, pour la plupart, regroupées en associations d'employeurs aux fins de la négociation collective.

L'Association des employeurs maritimes (AEM) est le principal employeur des débardeurs de l'est du Canada, y compris sur les Grands Lacs, le long de la Voie maritime du Saint-Laurent et dans les ports des Maritimes. L'AEM représente les armateurs, les exploitants de navires, leurs agentes et agents; les entrepreneurs indépendants qui offrent des services de chargement et de déchargement des navires; les exploitants d'installations terminales de conteneurs et les particuliers, les sociétés et les entreprises qui comptent d'autres travailleuses et travailleurs que ceux des trois premières catégories. L'Association a 18 conventions collectives dans neuf ports, touchant des professions différentes comme les débardeurs, les contrôleurs, les préposés aux gréements, les surveillants et les cloisonneurs. Quelques-unes des unités de négociation les plus importantes représentent les débardeurs des ports de Montréal, de Halifax et de Saint John.

L'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique (AEMCB) représente les compagnies de la côte ouest et regroupe des employeurs appartenant aux mêmes

Tableau 3

Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le SFMC (exercices 1979-1980 à 1988-1989)



Note: Les dossiers de négociation directe ajoutés aux dossiers où le SFMC est intervenu constituent le « nombre total des dossiers éventuels du SFMC ».

mais elles ont été incapables d'en arriver à un compromis. Le 11 octobre 1988, elles ont été informées qu'aucune autre aide ne leur serait fournie au niveau de la conciliation. Un lock-out légal a commencé le 19 octobre 1988. Le 8 décembre 1988, un règlement intervenu au cours de négociations directes a été ratifié par les membres du syndicat. La nouvelle convention sera en vigueur jusqu'au 31 mars 1991.

5. LA MANUTENTION DU GRAIN

Le Canada jouit d'une excellente réputation de producteur agricole dans le monde. Ce fait est en grande partie attribuable à une économie céréalière axée sur l'exportation des provinces des Prairies. Il est l'un des plus importants producteurs et exportateurs de céréales au monde et se classe au sixième rang pour le volume de la production de blé et au cinquième rang pour le volume de la production de céréales secondaires. Pour l'année-récolte qui a pris fin le 31 juillet 1988, le Canada a encore atteint un record avec un volume d'exportation de céréales de 30,8 millions de tonnes, soit 1,8 % de plus que le record de l'année précédente. Les ports de la côte ouest ont également établi un nouveau record pour l'année-récolte 1987-1988, avec 17 millions de tonnes. Au début de l'année-récolte 1988-1989 toutefois, les effets d'une grave sécheresse sur la production et l'exportation de céréales se sont traduits par une baisse du niveau d'exportation, baisse qui s'est poursuivie au cours de la deuxième moitié de cette année-récolte.

Le grain canadien exporté sur les marchés mondiaux transite par des élévateurs-terminus où il est lavé, classé et certifié. Les élévateurs-terminus sont situés aux ports de Vancouver et de Prince Rupert (C.-B.), de Thunder Bay (Ontario) et de Churchill (Manitoba). À partir de Thunder Bay, le grain est acheminé directement vers les marchés mondiaux par les longs courriers et vers les élévateurs de transbordement situés le long de la Voie maritime du Saint-Laurent et de la côte Atlantique, où il est entreposé et d'où il sera ultérieurement expédié.

Sur la côte ouest, les élévateurs-terminus de Vancouver sont exploités par la B.C. Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA), une association de cinq sociétés. Les membres de l'Association emploient environ 700 déchargeurs de grain représentés par la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain (STG). À Prince Rupert, les élévateurs-terminus à grande capacité sont exploités par la Prince Rupert Grain Ltd., un consortium de six sociétés de manutention du grain, lequel négocie également avec le STG.

Dans l'est du Canada, les élévateurs à grains de Thunder Bay (Ontario) sont exploités par six sociétés qui forment la Lakehead Terminal Elevators' Association (LTEA). Les employeurs négocient avec la loge 650 du Syndicat international du transport-communications (anciennement la loge 650 de la Fraternité des commis de chemins de fer, des lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares) qui représente environ 1 500 déchargeurs de grain. Les élévateurs à grains du port de Churchill (Manitoba) sont exploités par Ports Canada, qui est partie à une convention collective touchant les déchargeurs de grain représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

points en litige sauf un ont alors été réglés. La grève a été déclenchée le 24 août 1988.

Le 31 août 1988, le Ministre a demandé à M. W.P. Kelly, sous-ministre associé du Travail, de tenir des réunions avec les parties dans un ultime effort pour régler le conflit. Des rencontres tenues ce jour-là ont donné lieu à la conclusion d'ententes provisoires. Ces ententes ont été ratifiées par toutes les employées et tous les employés concernés sauf ceux du groupe des manoeuvres et gens de métier, non-surveillants. Des négociations directes tenues peu après ont donné lieu à une entente provisoire applicable à ce groupe. Cette entente a été ratifiée le 13 septembre 1988. Les 19 conventions collectives seront en vigueur jusqu'au 31 juillet 1989.

Une entente provisoire est intervenue au cours de négociations entre Postes Canada et l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC) pour renouveler une convention collective venue à expiration le 31 décembre 1986 et touchant 3 600 surveillantes et surveillants. Les parties ont négocié directement au début de 1987 et elles ont convenu d'interrompre leurs pourparlers jusqu'à ce que les conventions collectives liant la Société et les unités de négociation du SPC et de l'UFC soient arrêtées définitivement. Les négociations directes ont repris le 22 août 1988, mais en octobre elles ont abouti à l'impasse. Des rencontres sous les auspices d'un conciliateur ont donné lieu à une entente provisoire le 16 février 1989.

L'Énergie atomique du Canada Limitée (EACL) a été constituée en société en 1952 pour favoriser l'utilisation de l'énergie atomique à des fins pacifiques. La Société avait été restructurée en quatre divisions : la Société de recherche, les opérations CANDU, la Société radiochimique et la Division des produits médicaux. Au cours de 1988, en prévision d'une vente éventuelle au secteur privé, les deux dernières divisions ont été constituées en sociétés distinctes respectivement appelées Nordion International Inc. et Theratronics International Ltée.

L'EACL compte environ 4 900 employé(e)s à plein temps, principalement dans les provinces de l'Ontario et du Manitoba. De ce nombre, 2 500 sont syndiqué(e)s et sont représenté(e)s par un des onze agents négociateurs. Parmi les principaux syndicats qui représentent ces employé(e)s, on retrouve le Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, la Société des ingénieurs professionnels et associés, le Atomic Energy Allied Council, l'AFPC, le Chalk River Technicians and Technologists et l'Union internationale des employés professionnels et de bureau.

Le 8 février 1989, cinq semaines après la date d'expiration de la convention collective précédente, les membres du syndicat ont ratifié une entente provisoire conclue entre l'EACL et la Société des ingénieurs professionnels et associés. La nouvelle convention, visant 380 ingénieur(e)s, scientifiques et autres employé(e)s professionnel(le)s, viendra à expiration le 31 décembre 1989.

Au cours de négociations postérieures à l'intervention d'un conciliateur, un règlement est intervenu qui a mis fin à un conflit entre le Centre national des arts (la société) et l'AFPC. Les parties négociaient de nouvelles conditions de travail pour une unité de placeuses, de placeurs et de guides touristiques à temps partiel. Un agent du SFMC a été nommé dans ce dossier, mais une entente, conclue avec son aide, a été rejetée par les membres du syndicat le 7 août 1988. Entre août et octobre, les parties se sont rencontrées pour essayer de régler les points en litige,

Comme il a été indiqué dans le Rapport annuel de 1987-1988, un conflit mettant en cause Postes Canada et le Syndicat des postiers du Canada a exigé l'imposition d'une loi de retour au travail. La Loi de 1987 sur le maintien des services postaux, qui a reçu la sanction royale le 16 octobre 1987, ordonnait la reprise immédiate des services postaux et prévoyait le règlement des points en litige par un médiateur-arbitre que devait nommer le Ministre. Le 23 octobre 1987, M. Laurent Cossette, juge en chef à la Cour municipale de la ville de Québec, était nommé médiateur-arbitre conformément à la Loi. Au début de l'intervention du médiateur-arbitre, le SPC a insisté pour que le juge Cossette s'occupe en premier lieu des mesures disciplinaires imposées par Postes Canada pendant la grève. Le juge Cossette a conclu qu'il n'avait pas compétence en vertu de la loi pour régler la question des mesures disciplinaires, et le syndicat a interjeté appel de cette décision auprès de la Cour fédérale. Les procédures de médiation-arbitrage se sont poursuivies, mais le juge Cossette a informé les parties qu'il ne rendrait pas sa décision avant la fin des procédures judiciaires. La décision de la Cour d'appel fédérale, rendue le 15 avril 1988, rejetait l'appel du syndicat. Le juge Cossette a continué de rencontrer les parties jusqu'au mois de juin 1988, et sa décision exécutoire a été publiée le 5 juillet 1988.

Le 3 novembre 1987, le SPC a déposé un appel auprès de la Cour supérieure de Québec alléguant que la Loi de 1987 sur le maintien des services postaux violait plusieurs articles de la Charte canadienne des droits et libertés. Cette contestation était toujours devant les tribunaux à la fin de l'exercice.

En septembre 1988, le conflit qui n'avait pas pu être réglé au cours de l'exercice précédent entre Postes Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada a enfin été résolu. Les parties cherchaient à renégocier quatre conventions collectives touchant 5 200 employé(e)s de bureau, des services administratifs et d'exploitation représenté(e)s par 20 unités de négociation. Un conciliateur a été nommé dans ce conflit le 10 mars 1987, et, plus d'un an plus tard, il tentait toujours d'amener les parties à s'entendre. Il faut dire que les efforts de conciliation ont été perturbés par un certain nombre d'événements. Ainsi, le 23 mars 1987, quand l'un des syndicats membres de l'AFPC, le Syndicat des employés des postes et des communications, a exprimé le désir de quitter celle-ci et de se joindre au SPC, il a été mis en tutelle. Le 23 septembre 1987, le CCRT a accrédité le SPC à titre d'agent négociateur de l'une des 20 unités visées par la convention collective, soit celle représentant 192 employé(e)s non-surveillant(e)s. Les négociations applicables aux 19 autres unités de négociation se sont poursuivies et, vers la fin de mars 1988, le syndicat a tenu un vote de grève qui a révélé que 85 % de ses membres étaient en faveur de cette mesure. À la lumière de ces événements, le conciliateur a jugé que la poursuite de son intervention était inutile et il l'a indiqué au Ministre dans son rapport.

Le Ministre a fourni une aide additionnelle en nommant M. Douglas Stanley à titre de commissaire-conciliateur. Malgré tous ses efforts, celui-ci n'a pas réussi à régler le conflit. Le 16 août 1988, les rapports du commissaire ont été transmis aux parties pour qu'elles les examinent. Le lendemain, les parties ont commencé deux jours de négociation directe intensive en vue de régler les points toujours en litige. À la fin de ces rencontres, une demande conjointe de nomination d'un médiateur a été envoyée au Ministre. Le même jour, le Ministre a nommé M. K. Carson. La procédure de médiation a immédiatement commencé et s'est poursuivie jusqu'au 26 août 1988, et tous les

Tableau 2

Comparaison des activités de médiation et de conciliation (exercices 1979-1980 à 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Dossiers reportés de l'exercice précédent	111	64	91	76	77	58	91	122	103	115
Nouveaux dossiers	254	272	244	254	220	225	315	204	256	265*
Nombre total de dossiers	365	336	335	330	297	283	406	326	359	380
Dossiers à l'étude à la fin de l'exercice	64	91	76	77	58	91	122	103	115	123
Grèves et lock-out	39	25	30	22	23	9	23	28	34	32
Différends résolus sans arrêt de travail	262	220	229	231	216	183	261	195	241	234
Pourcentage de différends résolus	87%	90%	88%	91%	90%	95%	92%	87%	91%	91%

* Incluant un différend n'ayant pas fait l'objet d'une intervention en vertu de l'article 72.

convention, qui vise 225 techniciens, techniciennes, employé(e)s de bureau et de service ainsi que préposé(e)s à l'entretien, viendra à expiration le 23 février 1991.

4. LES SOCIÉTÉS D'ÉTAT

On compte quelque 50 sociétés d'État au Canada. Certaines d'entre elles offrent directement des biens et des services au public sur une base commerciale ou quasi commerciale. C'est le cas notamment d'Air Canada et de la Société Radio-Canada. D'autres, comme la Commission canadienne du blé, sont chargées de la commercialisation de marchandises canadiennes sur le plan international.

En matière de relations du travail, il est compliqué de savoir de qui relèvent les sociétés d'État, car certaines sont régies par la Partie I du Code, tandis que d'autres sont régies par la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique.

Postes Canada, société d'État établie par une loi du Parlement, a commencé ses activités le 16 octobre 1981, prenant la suite du ministère des Postes. Outre son mandat principal, qui est d'offrir le service postal de base par la collecte, la transmission et la livraison de messages, de renseignements, de fonds et d'objets tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Canada, la loi exige de la Société canadienne des postes qu'elle soit financièrement autonome.

La Société canadienne des postes exploite plus de 8 000 bureaux et succursales et compte actuellement plus de 60 000 employé(e)s réparti(e)s dans 26 unités de négociation différentes, représentées par huit agents négociateurs. Parmi les principaux syndicats représentant les employé(e)s des postes, on retrouve le Syndicat des postiers du Canada (SPC), l'Union des facteurs du Canada (UFC), l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) et l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC).

Au cours de l'exercice, une procédure a été amorcée pour donner effet à une décision du CCRT du 10 février 1988 selon laquelle les employé(e)s de la Société canadienne des postes devaient idéalement être représenté(e)s par quatre unités de négociation. Le CCRT a déterminé que l'une des quatre unités de négociation devait être une unité de négociation opérationnelle constituée des personnes auparavant représentées par l'Union des facteurs du Canada, le Syndicat des postiers du Canada, et le groupe des manoeuvres et gens de métier représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Des représentants et représentantes du SPC et de l'UFC ont commencé à négocier dans le but de procéder à une fusion à l'amiable entre les deux groupes, et ils ont conclu une entente provisoire en novembre 1988. Cependant, il y a eu dissolution de cette entente, et le CCRT a ordonné la tenue d'un scrutin auprès des employé(e)s membres de l'unité opérationnelle pour qu'ils et qu'elles choisissent le syndicat qui les représentera à titre d'agent négociateur dans les échanges avec la Société. Le vote par correspondance a pris fin le 13 janvier 1989, et le Syndicat des postiers du Canada a été choisi comme agent négociateur avec 51,1 % des voix. Les conventions collectives applicables à l'unité opérationnelle doivent venir à expiration le 31 juillet 1989.

Des conflits opposant Postes Canada à l'AFPC et à l'AOPC ont été réglés au cours de l'exercice, et la décision d'un arbitre imposant une convention liant la Société et le SPC a été rendue en juillet 1988.

l'Alberta. Le 26 juin 1986, à la suite d'une demande du syndicat, le CCRT a jugé que AGT relevait de la compétence fédérale aux fins des relations industrielles. Cette décision, confirmée par la Cour d'appel fédérale le 3 février 1987, a été l'objet d'un appel à la Cour suprême du Canada. La Cour suprême a entendu cette affaire en novembre 1987, et à la fin de l'exercice, elle n'avait pas encore rendu sa décision.

Un conflit entre Bell Canada et le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (STCC) a nécessité beaucoup d'efforts de conciliation et de médiation avant son règlement le 12 octobre 1988. Les parties négociaient le renouvellement de deux conventions collectives visant au total 19 800 personnes de métier et employé(e)s de service ainsi que des préposé(e)s aux services de téléphoniste et de restauration.

Un conciliateur a rencontré les parties en mars et avril 1988, et une entente provisoire a été conclue. Cette entente a été rejetée de peu par les membres du syndicat le 25 mai 1988. Le 16 juin 1988, les parties ont été informées que le Ministre ne fournirait pas les services d'un commissaire ou d'une commission de conciliation. Une grève légale intermittente a commencé le 24 juin 1988 et s'est intensifiée pour devenir une grève à l'échelle du réseau le 27 juin 1988. Le 10 août 1988, le Ministre a envoyé aux parties un télégramme les incitant à retourner à la table de négociation et à faire de nouveaux efforts pour régler le conflit. Les négociations ont repris et, le 24 août 1988, les parties ont conjointement demandé au Ministre de nommer un médiateur pour les aider. M. Warren Edmondson, directeur régional du bureau de Toronto du SFMC, a été nommé à ce titre ce même jour et il a rencontré les parties entre le 29 août et le 2 septembre 1988. Les membres du syndicat ont rejeté une offre de la société le 11 septembre 1988.

Entre la mi-septembre et le début d'octobre 1988, M. W.P. Kelly, sous-ministre associé du Travail, a rencontré les représentants supérieurs des deux parties pour tenter de définir les conditions de reprise de la médiation. Celle-ci a repris, sous les auspices de M. Kelly, le 11 octobre 1988; le lendemain, une entente était conclue. Les nouvelles conventions seront en vigueur jusqu'au 24 novembre 1990 pour les préposé(e)s aux services de téléphoniste et de restauration, et jusqu'au 30 novembre 1990 pour les gens de métier et les employé(e)s de service.

Une entente a été conclue en décembre 1988 avec l'aide d'un médiateur dans un conflit entre Northern Telephone Limited et le STCC. Après des efforts infructueux en vue de résoudre le conflit avec l'aide d'un conciliateur, les parties ont été informées, le 8 juillet 1988, qu'un commissaire-conciliateur ne serait pas nommé ni une commission de conciliation établie dans ce dossier. Une entente provisoire, conclue par négociation directe le même jour, a été rejetée de peu par les membres du syndicat. Une grève légale a commencé le 18 juillet 1988. Au cours de l'automne de 1988, les parties ont négocié directement et ont aussi pris part à des discussions intensives avec les représentants du Ministère. Le 29 novembre 1988, le ministre du Travail a nommé M. Warren Edmondson pour agir à titre de médiateur dans ce conflit. Les séances de médiation ont commencé le lendemain et, le 1er décembre 1988, les parties signaient une lettre d'entente. Une semaine plus tard, les membres du syndicat ratifiaient cette entente. Le retour au travail a eu lieu peu après, mettant un terme à un arrêt de travail de quatre mois et demi. La nouvelle

les installations de télécommunications situées ailleurs au pays, en Amérique du Nord et outremer.

Telecom Canada assure un réseau de télécommunications pan-canadien qui s'étend sur plus de 7 000 kilomètres d'un océan à l'autre et exploite deux systèmes de transmission par micro-ondes. Cette société comprend Telesat Canada et les neuf principales compagnies téléphoniques, y compris Bell Canada, le plus grand fournisseur de services de télécommunications au pays, et la British Columbia Telephone Company (B.C. Tel) qui toutes deux sont régies par le Code canadien du travail aux fins de la négociation collective.

Bell Canada, qui compte quelque 53 735 employé(e)s, possède et exploite un réseau public avec commutation et assure des services avancés de communication de la voix, de données et d'images à près de sept millions de clients en Ontario, au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest. B.C. Tel et ses filiales composent le groupe B.C. Tel qui, avec plus de 15 000 employé(e)s, conçoit, fabrique et commercialise une gamme étendue de produits et services liés à la transmission de la voix, de données, de textes et d'images dans les limites de son territoire d'exploitation qui comprend la Colombie-Britannique et le Territoire du Yukon.

Les employé(e)s de B.C. Tel négocient collectivement avec leur employeur par l'entremise du Syndicat des travailleurs en télécommunications, tandis que deux syndicats assurent la représentation des employé(e)s de Bell Canada, soit le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (gens de métier et employé(e)s de service ainsi que préposé(e)s au trafic et au service de restauration) et l'Association canadienne des employé(e)s de téléphone (vendeurs (communications), commis et employés connexes).

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) est l'organisme chargé d'exercer un contrôle réglementaire sur les sociétés d'exploitation des télécommunications de compétence fédérale. Les décisions rendues ces dernières années en matière de réglementation ont eu pour effet d'augmenter la concurrence directe sur le marché; de plus, la situation économique a entraîné la modification des conditions de travail dans certains cas, une augmentation de la charge de travail et des responsabilités dans d'autres ainsi que des pressions visant une réduction de la main-d'oeuvre totale dans l'industrie. Ces conditions économiques continueront probablement à poser des défis majeurs à la négociation collective dans ce secteur.

Le 16 juillet 1988, les négociations en vue du renouvellement de deux conventions collectives entre Alberta Government Telephones (AGT) et la section locale 348 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont eu un heureux dénouement. Un conciliateur avait été nommé pour aider les parties le 12 mai 1988, et il les a rencontrées entre mai et juillet, mois au cours duquel des ententes provisoires ont été conclues. Le 25 août 1988, ces ententes ont été ratifiées par les membres du syndicat. Les nouvelles conventions, touchant 1 200 préposé(e)s au trafic et 2 900 employé(e)s de bureau, seront en vigueur jusqu'au 30 avril 1991.

C'était la première fois que le SFMC avait l'occasion de fournir de l'aide en matière de conciliation à ces parties, qui négociaient auparavant en vertu des lois sur le travail de la province de

Un quatrième conflit a opposé la SRC et le Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (SEPQA), qui négociaient le renouvellement d'une convention collective visant 760 employé(e)s de production du réseau français de la Société. Un conciliateur a été nommé le 28 décembre 1988 et, à la fin de 1988-1989, il rencontrait toujours les parties.

La dernière affaire ayant amené la SRC à demander de l'aide en matière de conciliation pendant l'exercice concerne le renouvellement de la convention collective touchant quelque 500 journalistes représenté(e)s par la Guilde des services de presse du Canada. Un conciliateur, nommé pour aider les parties le 30 janvier 1989, s'occupait toujours de cette affaire à la fin de l'exercice.

En août 1988, un agent du SFMC est parvenu par la médiation à mettre un terme à un conflit difficile opposant CFTO-TV Limited et NABET qui négociait au nom de 325 employé(e)s de bureau, de production et de la salle de presse ainsi que techniciens et techniciennes. Les parties tentaient de renouveler une convention collective qui avait expiré le 3 janvier 1988. Comme les parties n'ont pas réussi à s'entendre par des négociations directes, le Ministre a nommé un conciliateur le 24 mars 1988. Des réunions de conciliation ont été tenues en mai, mais aucun accord n'est intervenu. Le 30 mai 1988, les parties ont été informées de la décision du Ministre de mettre fin à la procédure de conciliation. Bien que le travail officiel du conciliateur ait été terminé, les parties ont continué à se rencontrer sous les auspices d'un agent du SFMC, dans un dernier effort pour régler leurs différends avant l'arrêt de travail. Malgré ces efforts, les parties n'ont pas réussi à s'entendre et un lock-out légal a été appliqué le lendemain. Pour aider davantage les parties, le 22 juin 1988, le Ministre a nommé M. Barry Shaw à titre de médiateur. À la suite des réunions de médiation tenues à la fin de juin, la société a déposé une offre de règlement. Cette offre a été rejetée par les membres du syndicat le 2 juillet 1988. Les parties ont de nouveau rencontré le médiateur en août et, à la fin de ce mois, une entente provisoire a été conclue puis ratifiée. La nouvelle convention sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1990.

Lorsque Skyline Cablevision Limited et la section locale 91 de la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts et aides (Teamsters) ont échoué dans leur tentative pour conclure une entente par négociation directe, ils ont demandé au SFMC de les aider à régler leurs différends. Bien que des progrès aient été faits avec l'aide du conciliateur, des points sont restés en litige. Le 1er septembre 1988, les parties ont été informées que le Ministre ne leur fournirait plus aucune aide sur le plan de la conciliation. Une grève légale a été déclenchée le 9 septembre 1988. Les parties ont continué à négocier directement et, le 10 novembre 1988, les membres de l'unité de négociation ont voté en faveur de l'acceptation de l'offre de la société. La nouvelle convention collective, qui vise 30 techniciens, techniciennes, régulatrices et régulateurs viendra à expiration le 11 août 1991.

3. LES COMMUNICATIONS

Par leur taille, les réseaux téléphoniques du Canada se situent entre les petites coopératives rurales, qui n'ont que quelques clients, et de vastes réseaux privés et publics. Cependant, quelle que soit leur taille, leur objectif commun est de fournir un service à leurs usagers grâce à la liaison avec

Tableau 1

Nomination de médiateurs et de conciliateurs (exercice 1988-1989)

A.	Différends reportés de l'exercice 1987-1988	
	a) à l'étape du conciliateur	99
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	1
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	8
	d) à l'étape de la médiation	7
B.	Différends survenus au cours de l'exercice 1988-1989	
	a) nominations de conciliateurs	264
	b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de commissions de conciliation	7
	c) nominations de médiateurs	16
	d) non-intervention en vertu de l'article 72	1
C.	Règlements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1988-1989	234
D.	Différends non résolus à la fin de l'exercice	
	a) à l'étape du conciliateur	102
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	1
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	13
	d) à l'étape de la médiation	6
	e) à l'étape postérieure à la non-intervention en vertu de l'article 72	1

Au cours de l'exercice, le SFMC a fourni des services de conciliation à la SRC et à cinq des syndicats représentant ses employé(e)s.

Le premier conflit mettait en cause la SRC et NABET, qui négociaient en vue de renouveler une convention collective visant quelque 2 000 techniciens, techniciennes, travailleuses et travailleurs des métiers de la construction d'un peu partout au pays dans la Division des services anglais. Malgré les efforts d'un conciliateur, les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur les questions pécuniaires. Le 17 octobre 1988, le Ministre a fourni une aide additionnelle aux parties en nommant M. Douglas Stanley commissaire-conciliateur. Le 1er novembre 1988, certains membres de l'unité de négociation ont fait la grève illégalement sans l'appui du syndicat afin de protester contre ce qu'ils jugeaient être des négociations trop lentes. Le 7 novembre 1988, le CCRT a publié une ordonnance dans laquelle il déclarait que le syndicat n'avait pas le droit de faire la grève et ordonnait aux employé(e)s de cesser leurs arrêts de travail. Le commissaire a rencontré les parties et, le 3 janvier 1989, il leur a soumis son rapport pour qu'elles l'étudient. Les négociations postérieures à la conciliation qui ont eu lieu du 7 au 13 janvier 1989 ont mené à la signature d'une lettre d'entente. Cette entente, qui sera en vigueur jusqu'à mai 1991, a été ratifiée par les membres du syndicat le 31 janvier 1989.

Une entente provisoire a été conclue dans un conflit opposant la SRC et le Syndicat des techniciens du réseau français de Radio-Canada peu de temps après la fin de l'exercice. Comme les parties n'ont pas réussi à parvenir à une entente mutuellement satisfaisante au cours des négociations directes, le 13 octobre 1988, le Ministre a fourni les services d'un conciliateur. Bien que de nombreux points aient été réglés avec son aide, l'accord n'a pas été complet, et il a déposé son rapport auprès du Ministre. Le 6 mars 1989, les parties ont été informées de la décision du Ministre de ne fournir aucune aide supplémentaire. Le 17 mars 1989, une entente a été conclue au cours de négociations directes. L'entente provisoire touche 860 employé(e)s de production.

Un troisième conflit, qui n'était pas encore réglé au 31 mars 1989, concernait la SRC et le SCFP (Conseil radiotélévision) qui négociaient le renouvellement de conventions collectives au nom de 812 employé(e)s de production et de 1 463 employé(e)s de bureau et professionnel(le)s de la Division des services anglais. Le 29 septembre 1988, des conciliateurs ont été nommés et ils ont rencontré les parties à plusieurs reprises entre octobre 1988 et février 1989. Bien que des progrès importants aient été faits au cours de ces rencontres, les parties sont restées en désaccord sur plusieurs points, et les conciliateurs ont déposé leur rapport. Le 1er mars 1989, les parties ont été informées que le Ministre avait décidé de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation dans cette affaire. Elles ont de nouveau négocié directement du 6 au 14 mars, mais aucune entente n'a été conclue. Le syndicat a déclenché une grève légale le 16 mars 1989. Les 17 et 18 mars 1989, le CCRT a déclaré que le refus de certains techniciens, techniciennes, employé(e)s de la salle de presse et autres employé(e)s de la SRC de franchir les piquets de grève du SCFP constituait une grève illégale et a ordonné la cessation de cette activité. À la fin de l'exercice, les négociations directes avaient repris et un agent du SFMC restait en communication avec les parties.

CCRT par le syndicat, et par des demandes de révision déposées à la Cour d'appel fédérale par l'employeur.

Comme les parties ont été incapables de s'entendre en négociant directement, un conciliateur a été nommé le 21 mai 1987 pour leur venir en aide. Malgré ses efforts, aucune entente n'a été conclue. Une aide additionnelle a été offerte aux parties le 4 décembre 1987, lorsque le Ministre a nommé M. Jean-Paul Lalancette commissaire-conciliateur dans ce dossier. Son rapport a été communiqué aux parties le 7 mars 1988. Dans une tentative finale pour régler les points toujours en litige, le Ministre a nommé M. André Courchesne, directeur régional du bureau de Montréal du SFMC, pour agir comme médiateur dans cette affaire. M. Courchesne a rencontré les parties les 16 et 17 mars 1988 et une entente de principe a été conclue. Des réunions additionnelles ont été tenues vers la fin du mois afin de mettre la dernière main aux conditions de l'entente. Le 5 avril 1988, la société a déposé une offre de règlement révisée qui a été acceptée par les membres du syndicat. La convention collective, signée par les parties le 28 avril 1988, restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1990.

Le 17 septembre 1988, un jour avant la date d'expiration de la convention collective, une convention renouvelée a été conclue, avec l'aide d'un conciliateur, entre Air Canada et la section locale 2213 du Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (TCA). L'entente provisoire a été ratifiée par une majorité écrasante des membres du syndicat le 3 octobre 1988. La nouvelle convention, visant 3 200 agents et agentes des ventes et des services à la clientèle, sera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1990.

2. LA RADIOTÉLÉDIFFUSION

Le secteur de la radiotélédiffusion au Canada est formé de trois éléments : la radiodiffusion, la télédiffusion et la câblodistribution. Chacun de ces secteurs est, en grande partie, composé d'unités de négociation indépendantes représentant des stations individuelles. L'exception est la Société Radio-Canada (SRC) qui se distingue des autres sociétés à cause de sa taille, du champ de ses activités et de son statut de société d'État comptable devant le Parlement.

Il y a environ 18 000 travailleurs et travailleuses syndiqués dans l'industrie de la radiotélédiffusion. Quelque 9 000 d'entre eux travaillent à la SRC d'un océan à l'autre. À l'exception des employé(e)s de cette société, le niveau de syndicalisation dans l'industrie est peu élevé. Ce fait est attribuable à l'importante dispersion géographique et à la taille relativement plus petite des unités de négociation dans le reste de cette industrie au Canada.

Aux fins de la négociation collective et des relations industrielles, l'industrie de la radiotélédiffusion est régie par la Partie I du Code canadien du travail. Il y a plus de 150 unités de négociation accréditées dans les secteurs de la radio et de la télévision au Canada, et 79 d'entre elles sont situées dans la province de Québec. Les réseaux de câblodistribution comptent plus de 40 unités de négociation, dont 19 au Québec, et plus de 60 % du personnel syndiqué de l'industrie travaille dans des établissements situés dans cette province.

La majorité du personnel syndiqué de ce secteur est représentée par l'un des syndicats suivants : l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP).

1. LE TRANSPORT AÉRIEN

L'industrie du transport aérien du Canada fait partie intégrante de l'infrastructure nationale du transport et de l'économie. Elle comprend principalement les transporteurs aériens qui assurent des vols intérieurs et internationaux. Ce secteur englobe également de nombreuses entreprises qui offrent des services d'appoint aux transporteurs aériens comme le ravitaillement en carburant des aéronefs et l'entretien de l'équipement.

Au Canada, vers la fin de 1988, les transporteurs aériens et les entreprises auxiliaires assurant des services d'appoint employaient environ 62 500 travailleurs et travailleuses. De ce nombre, quelque 33 000 étaient membres de l'un des 11 syndicats détenant des droits de négociation dans l'industrie.

Au cours de l'exercice, un certain nombre de faits nouveaux importants ont continué à influer sur ce secteur. Il y a eu ces dernières années une restructuration majeure de l'industrie par suite de la déréglementation de la structure des routes et des tarifs au Canada et des pressions concurrentielles qui en ont résulté sur le marché tant national qu'international. La fusion de plusieurs lignes aériennes régionales avec les Lignes aériennes Canadien Pacifique, et l'acquisition subséquente de cette société par Pacific Western Airlines pour former Les Lignes aériennes Canadien International (LACI), est l'un des plus importants éléments de la restructuration de l'industrie. L'acquisition de Wardair par LACI au début de 1989 a constitué une autre modification importante, mais ses effets ne se sont pas encore fait sentir sur la négociation collective.

Ces changements ont eu des répercussions considérables à la table de négociation, car les transporteurs ont essayé de réduire leurs frais d'exploitation. Les syndicats ont réagi en tentant de maintenir les salaires et les avantages aux niveaux existants et de protéger les emplois de leurs membres. La sécurité d'emploi a été l'un des sujets prédominants de la négociation collective dans cette industrie ces dernières années. L'intégration des unités de négociation et les droits de représentation des syndicats sont aussi des sujets de préoccupation importants du point de vue syndical dans ce secteur.

Un conflit reporté de l'année précédente et opposant Air Ontario et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPLA) a été réglé avec succès en mai 1988. Un conciliateur a été nommé dans ce conflit le 17 décembre 1987 mais, malgré ses tentatives, les parties n'ont pas réussi à s'entendre. Afin d'éviter la grève, les parties ont également pu bénéficier des services d'un médiateur. En dépit des efforts de médiation intenses, les pilotes ont déclenché une grève légale le 12 mars 1988. Ils n'ont toutefois pas interrompu les vols cargo, et ils ont continué d'assurer des services d'avion-ambulance aux collectivités éloignées du Nord. Les séances de médiation tenues entre le 21 et le 25 avril 1988 ont eu pour résultat un projet de règlement qui a été ratifié par les membres du syndicat le 1er mai 1988. La nouvelle convention collective, visant 200 pilotes, sera en vigueur jusqu'au 15 novembre 1990.

Un long conflit entre Nationair (Nolisair International Inc.) et le Syndicat canadien de la Fonction publique (Division du transport aérien), représentant 170 agents et agentes de bord, a demandé toute l'aide possible sur le plan de la conciliation avant d'être réglé le 5 avril 1988. Ces premières négociations ont été compliquées dès le début par un grand nombre de plaintes de pratiques déloyales de travail déposées auprès du

A. MÉDIATION ET CONCILIATION

L'exercice 1988-1989 a vu le début d'un mouvement de retour vers un nombre record de conflits exigeant l'intervention d'une tierce partie.

La Direction de la médiation et de la conciliation a traité un total de 380 dossiers au cours de l'exercice, soit : 115 dossiers qui n'avaient pas été réglés en 1987-1988, 264 nouveaux différends et un autre dans lequel elle n'est pas intervenue du tout en vertu de l'article 72. Malgré cette lourde charge de travail, la Direction a maintenu son taux très élevé de succès. En effet, 91 % des conflits ont été réglés sans arrêt de travail. Au 31 mars 1989, 123 dossiers non encore réglés se trouvaient à divers stades de la procédure de règlement des différends.

Trente-deux différends ont donné lieu à des arrêts de travail légaux et ont fait perdre 1 972 515 jours de travail, ce qui représente une augmentation importante par rapport à l'exercice précédent et correspond à environ 1,3 % du temps de travail total dans la sphère de compétence fédérale. Quatre-vingt-quatre pour cent du temps de travail perdu en 1988-1989 l'a été à cause de deux conflits opposant Bell Canada et les Travailleurs et les travailleuses en communication du Canada.

Comme d'habitude, c'est le règlement des différends dans les secteurs du camionnage et du transport routier qui a nécessité le plus grand nombre d'efforts, soit 150 interventions de conciliation ou de médiation. En outre, il a fallu offrir des services de médiation et de conciliation pour 65 différends dans les secteurs de la navigation ou des activités portuaires, et pour 56 dans l'industrie de la radiotélédiffusion.

Le deuxième niveau de conciliation, celui de la nomination d'un commissaire-conciliateur, a été nécessaire dans 7 conflits, soit 10 % des affaires non réglées par les conciliateurs.

La Direction a reçu 33 demandes de consentement ministériel concernant le dépôt d'une plainte devant le Conseil canadien des relations du travail au sujet de prétendues pratiques déloyales de négociation. Trente dossiers ont été réglés au cours de l'année. Le consentement ministériel a été accordé dans 17 cas et refusé dans 2 autres; 11 demandes ont été retirées par les requérants et les requérantes ou réglées grâce à l'intervention du SFMC. Au 31 mars 1989, 3 demandes étaient encore à l'étude.

Au cours de l'année, six affectations de médiation préventive, dont la moitié portaient sur des conflits dans le secteur des chemins de fer, ont été signalées. Un agent du SFMC a été désigné pour faire les premiers contacts dans 34 affaires concernant l'accréditation d'une nouvelle unité de négociation par le CCRT.

Pour l'exercice qui vient, la charge de travail de la Direction de la médiation et de la conciliation devrait augmenter encore davantage. Plus de 300 conventions collectives viendront à expiration entre le 1er avril 1989 et le 31 mars 1990. En outre, plus de 450 conventions qui ont expiré au cours des années antérieures n'ont pas encore été renouvelées. La Direction s'attend donc à se trouver de nouveau devant une charge de travail lourde et soutenue.

L'augmentation annuelle moyenne des taux de salaire prévue par les nouvelles conventions a été relativement constante au cours des trois premiers trimestres de 1988 (4,1 %). L'augmentation moyenne accordée au cours du quatrième trimestre était légèrement plus élevée, soit 4,5 %. L'augmentation annuelle moyenne des taux de salaire pour 1988 a été de 4,3 %.

REVUE DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE 1988-1989

INTRODUCTION

Au cours de la dernière décennie, il y a eu un changement appréciable des priorités à la table de négociation. Lorsque les taux d'inflation allaient de 10 à 13 % au milieu des années 70 et au début des années 80, les priorités étaient, comme on pouvait s'y attendre, liées aux questions pécuniaires. La menace que représentaient pour les niveaux de vie des travailleurs des taux d'inflation en croissance rapide était un sujet de préoccupation réel et tenace. Par conséquent, l'obtention d'augmentations salariales pour compenser l'inflation était de la plus haute importance dans le programme de négociation collective des syndicats. Plus récemment, le taux d'inflation s'est stabilisé autour de 4 %. Par conséquent, les questions non pécuniaires jouent depuis un certain nombre d'années un rôle important à la table de négociation.

Au cours de l'exercice 1988-1989, les préoccupations des syndicats sont restées axées sur la sécurité d'emploi, la valeur future des contributions actuelles au régime de retraite (c'est-à-dire l'indexation des pensions), et le changement technologique avec ses répercussions sur l'emploi. Les préoccupations du patronat concernant les pressions concurrentielles sur le marché tant national qu'international ont entraîné des demandes de concessions sur le plan des salaires et des avantages ainsi qu'une plus grande souplesse dans la gestion des activités, en particulier pour ce qui est de la répartition de la charge de travail, des heures de travail et de la liberté de faire appel à la sous-traitance.

En 1988, le Produit intérieur brut, établi en fonction des prix de 1981, a augmenté de 4,5 %. C'était la sixième année d'une croissance économique ininterrompue. Cette croissance contraste fortement avec la diminution de 3,2 % du PIB au cours de l'année de récession qu'a été 1982.

L'emploi a augmenté de 3,3 %, ce qui représente quelque 392 000 personnes au travail de plus qu'en 1987. Le taux de chômage a été en moyenne de 7,8 % en 1988 comparativement à 8,9 % en 1987. Cette donnée illustre le maintien d'une tendance à la baisse du taux de chômage qui a commencé en 1983 au moment où le taux était de 11,9 %.

L'inflation a légérèrement diminué en 1988, le taux d'augmentation de l'Indice des prix à la consommation tombant à 4,1 %, comparativement à 4,4 % l'année précédente.

LES PROJETS LÉGISLATIFS ET SPÉCIAUX

La Direction des projets législatifs et spéciaux est responsable de diverses activités qui contribuent au maintien d'un cadre de travail approprié à la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale.

Cette Direction doit coordonner toute initiative législative du SFMC et conseiller d'autres programmes du Ministère sur toute une gamme de sujets ayant trait aux relations industrielles. La Direction analyse les décisions des tribunaux et celles des commissions des relations du travail, et elle se tient au courant des opinions des organisations qu'elle dessert et des développements législatifs dans les domaines d'application fédérale et autres afin d'en évaluer l'incidence sur les relations du travail. La Direction des projets législatifs et spéciaux informe également les fonctionnaires supérieurs des répercussions de diverses initiatives du Ministère et du gouvernement sur les relations du travail.

LE SOUTIEN TECHNIQUE ET LA RECHERCHE OPÉRATIONNELLE

L'objectif de la Direction du soutien technique et de la recherche opérationnelle est d'aider au règlement et à la prévention des conflits de travail par des travaux d'appoint en recherche opérationnelle.

Cette Direction fait de la recherche sur les questions et les problèmes courants ou nouveaux de relations industrielles, et elle assure des services spécialisés d'analyse pour aider à mettre au point des stratégies de règlement des différends. Pour aider médiateurs et conciliateurs, la Direction assure des recherches à la fois continues et ponctuelles en matière d'économie et de relations industrielles. Ces recherches vont du traitement des demandes des médiateurs et des conciliateurs, auxquels il faut de l'information à jour sur des dispositions précises des conventions collectives, jusqu'à l'élaboration de profils de relations industrielles applicables à des négociations importantes.

LA MÉDIATION ET LA CONCILIATION

La Direction de la médiation et de la conciliation s'occupe de la prévention et du règlement des différends en matière de négociation collective.

En vertu du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les étapes du processus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève ou de lock-out. Cette Direction joue le rôle-clé dans l'intervention d'une tierce partie et dans l'application des dispositions du Code canadien du travail relatives au règlement des différends. Ce processus se limite généralement à la nomination d'un conciliateur, mais il peut également comporter les efforts additionnels d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation. Lorsque la conciliation est terminée et que le droit de grève ou de lock-out est acquis, le Ministre peut nommer un ou une des agents de la Direction comme médiateur pour fournir une aide additionnelle aux parties dans leur négociation. La conciliation et la médiation reposent toutes deux sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de rechange pour résoudre les différends en matière de négociation collective.

Des médiateurs et des conciliateurs sont en poste tant à l'Administration centrale du Ministère que dans les six bureaux régionaux répartis au Canada afin de fournir un service efficace aux parties en négociation dans les secteurs de compétence fédérale. En plus de leur travail de médiation et de conciliation, les agents et agentes administrent un programme de "premier contact" dont l'objectif consiste à donner un aperçu du processus de la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale et des services assurés par le SFMC aux groupes patronaux et syndicaux qui négocient une première convention collective. En outre, les agents et agentes restent en contact avec les parties pendant toute la durée des conventions collectives, pour offrir au besoin des services de médiation préventive afin d'aider à résoudre certains problèmes avant qu'ils ne deviennent des points en litige à la table de négociation.

LES SERVICES D'ARBITRAGE

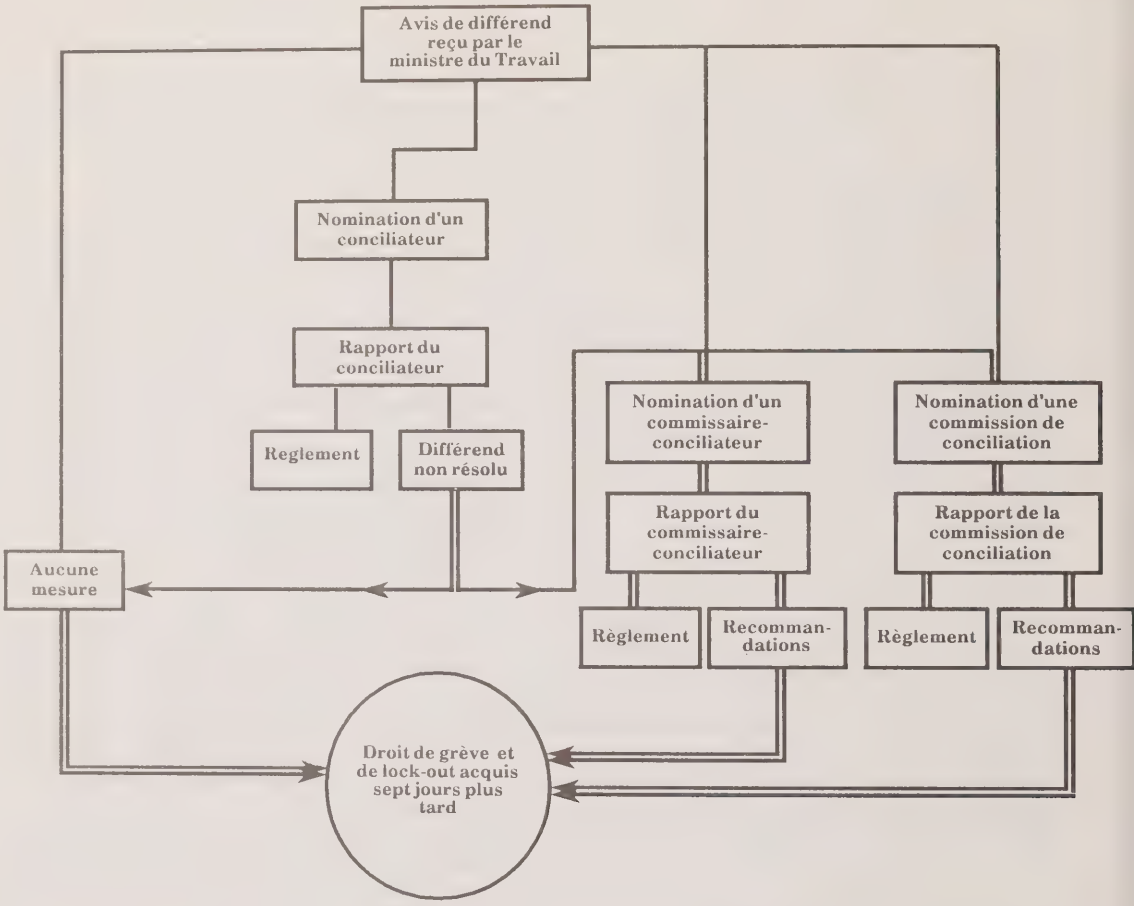
La Direction des services d'arbitrage est chargée d'établir des tribunaux quasi judiciaires pour arbitrer des différends ayant donné lieu au dépôt d'un grief en vertu de la Partie I du Code canadien du travail, ou pour rendre des décisions à la suite de plaintes pour congédiement injuste déposées en vertu de la Partie III. Elle est également chargée de suivre l'évolution des travaux et d'en rendre compte.

Cette Direction administre la procédure que doit suivre le Ministre dans la nomination des arbitres de grief et des présidents de conseil d'arbitrage en vertu des dispositions de la Partie I du Code, des arbitres appelés à statuer sur les plaintes formulées en vertu des dispositions de la Partie III sur le congédiement injuste, et des arbitres chargés de voir au respect des dispositions de la Partie III concernant les cessations d'emploi collectives.

La Direction des services d'arbitrage fait aussi des études sur l'évolution de la jurisprudence dans le domaine de l'arbitrage des griefs et sur les dispositions du Code en matière de congédiement injuste, et elle publie de l'information sur ces sujets.

Figure 2

Vue d'ensemble des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail relatives au règlement des différends



NOTA :

1. Le Ministre peut nommer un *médiateur* à n'importe quel moment.
2. Dans le cas de différends à propos d'une première convention collective, le Ministre peut charger le CCRT d'enquêter sur le différend et, si ce dernier le juge opportun, de régler les modalités de la première convention collective.

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), qui fait partie du ministère du Travail, a pour mission de protéger le droit qu'ont les travailleurs et les travailleuses de se syndiquer et de négocier collectivement, ainsi que de promouvoir et de faciliter l'existence de saines relations du travail au sein des entreprises du secteur privé de compétence fédérale. Pour atteindre ces objectifs, le SFMC offre aux syndicats et aux employeurs un service prévoyant l'intervention d'une tierce partie pour leur permettre de résoudre leurs différends conformément aux dispositions du Code canadien du travail.

Le 12 décembre 1988, les Lois révisées du Canada, 1985, sont entrées en vigueur. Cette révision, la sixième depuis la Confédération, a codifié et mis à jour les lois fédérales adoptées le 31 décembre 1984 ou avant cette date. Par suite de cette révision, la Partie V du Code canadien du travail est devenue la Partie I de ce Code et, par conséquent, toutes les dispositions de cette loi ont été renumérotées. Dans le présent rapport, tous les renvois au Code utiliseront la nouvelle numérotation.

La Partie I du Code canadien du travail établit le cadre des relations industrielles et réglemente la négociation collective dans les entreprises du secteur privé de compétence fédérale. Ces entreprises sont celles visées par la définition de l'expression "entreprises fédérales", notamment le transport interprovincial et international (par chemin de fer, par route ou par pipeline), le transport aérien, la navigation, le débardage, la manutention du grain, les banques, la radiotélédiffusion et certaines sociétés d'État.

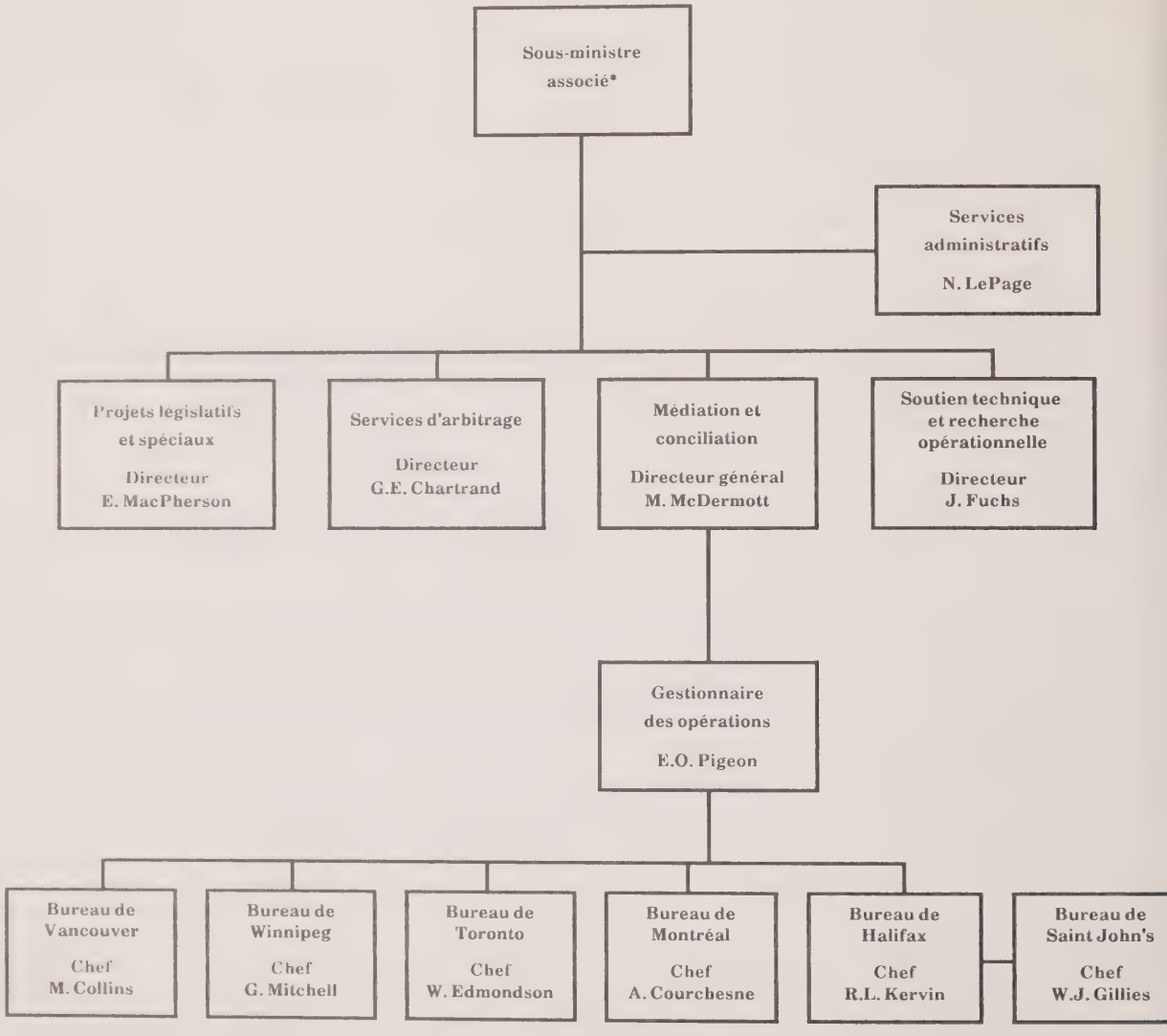
La responsabilité d'administrer de la Partie I du Code canadien du travail est partagée entre le SFMC et le Conseil canadien des relations du travail (CCRT). Le CCRT est un organisme autonome disposant de pouvoirs quasi judiciaires pour interpréter et appliquer les dispositions du Code relatives, entre autres, aux questions suivantes : la détermination des unités de négociation, l'accréditation, la révocation des accréditations, les pratiques déloyales de travail, le changement technologique et les droits du successeur.

Les dispositions du Code qui portent sur le règlement des différends et dont l'application relève du SFMC prévoient des services de conciliation et de médiation pour le règlement de conflits liés à la négociation collective ainsi que d'autres types de différends en relations du travail; le Code prévoit aussi la nomination d'arbitres chargés de régler les conflits de droits. Le SFMC fait également enquête, pour le compte du ministre du Travail, sur les plaintes relatives aux pratiques déloyales de négociation.

M. W.P. Kelly, sous-ministre associé du Travail, a dirigé le Service fédéral de médiation et de conciliation jusqu'à sa retraite le 13 janvier 1989. Le SFMC se compose de quatre Directions.

Figure 1

Organigramme du Service fédéral de médiation et de conciliation



* Le Sous-ministre associé W.P. Kelly a pris sa retraite le 13 janvier 1989.

RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS ENTREPRISES EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PARTIE I
1988-1989

Liste des figures

1. Organigramme du SFMC 2

2. Vue d'ensemble des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail relatives au règlement des différends 4

Liste des tableaux

1. Nomination de médiateurs et de conciliateurs, (exercice 1988-1989) 13

2. Comparaison des activités de médiation et de conciliation (exercices 1979-1980 à 1988-1989) 18

3. Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le Service fédéral de médiation et de conciliation (exercices 1979-1980 à 1988-1989) 22

4. Journées de travail perdues en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1988-1989) 26

5. Direction des services d'arbitrage - Volume des requêtes durant l'exercice 1988-1989 36

6. Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices 1979-1980 à 1988-1989) 36

7. Nombre de plaintes pour congédiement injuste et de décisions (exercices 1979-1980 à 1988-1989) 39

8. Sentences arbitrales en matière de congédiement injuste : répartition selon le type de décision déposée (exercices 1979-1980 à 1988-1989) 39

9. Plaintes pour congédiement injuste : répartition selon le secteur industriel (exercices 1979-1980 à 1988-1989) 40

TABLE DES MATIÈRES

Le Service fédéral de médiation et de conciliation 3

Revue des activités de l'exercice 1988-1989 7

Introduction 7

A. Médiation et conciliation 9

1. Le transport aérien 10

2. La radiotélédiffusion 11

3. Les communications 14

4. Les sociétés d'État 17

5. La manutention du grain 21

6. Le débardage 23

7. L'industrie minière 27

8. Le transport ferroviaire 28

9. La navigation et le transport maritime 31

10. Le camionnage et le transport routier 32

B. Services d'arbitrage 35

Conformément au paragraphe 121(2) de la Partie I du Code canadien du travail, j'ai l'honneur de présenter au Parlement le rapport annuel sur l'exercice des fonctions confiées au ministre du Travail en vertu du Code pendant l'année financière 1988-1989.

Le ministre du Travail,

Jean Corbeil

Septembre 1989

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
gouvernement du Canada

N° de catalogue de Travail Canada
L 130-1848/89B

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente
publication, veuillez communiquer avec le :

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Tél. : (819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services
Canada 1989

ISBN 0-662-56881-8

Imprimé au Canada

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS ENTREPRISES
EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PARTIE I
1988-1989

Travail Canada
Labour Canada

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Rapport des activités entreprises en vertu du Code canadien du travail Partie I 1988-1989

Canada

CA1
L200
-A56

Labour Canada Travail Canada

1991
University of Toronto

Federal Mediation and Conciliation Service

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part 1 1989-90

Canada

Federal Mediation and Conciliation Service

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part I 1989-1990

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Labour Canada
Catalogue Number
L 130-1858/90B

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

©Minister of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. L2-34/1990
ISBN 0-662-58008-7

Printed in Canada

Pursuant to Section 121(2) of the Canada Labour Code Part I, the annual report relating to the discharge of the Minister of Labour's duties under the Code, covering the fiscal year 1989-1990, is hereby submitted to Parliament.

Jean Corbeil
Minister of Labour
1990

Table of Contents

The Federal Mediation and Conciliation Service 1

Review of Activities in Fiscal Year 1989-1990 5

Introduction 5

A. Mediation and Conciliation 8

1. Air Transportation 10

2. Broadcasting 13

3. Communications 17

4. Crown Corporations 20

5. Grain Handling 24

6. Longshoring 27

7. Mining 30

8. Railway Transportation 32

9. Shipping and Water Transportation 37

10. Trucking and Road Transportation 40

B. Arbitration Services 43

Figures

1. Federal Mediation and Conciliation Service Organizational Structure i

2. Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code Part I 2

Tables

1. Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1989-1990) 7

2. Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990) 16

3. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990) 19

4. Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1989-1990) 23

5. Arbitration Services Caseload 1989-1990 46

6. Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990) 46

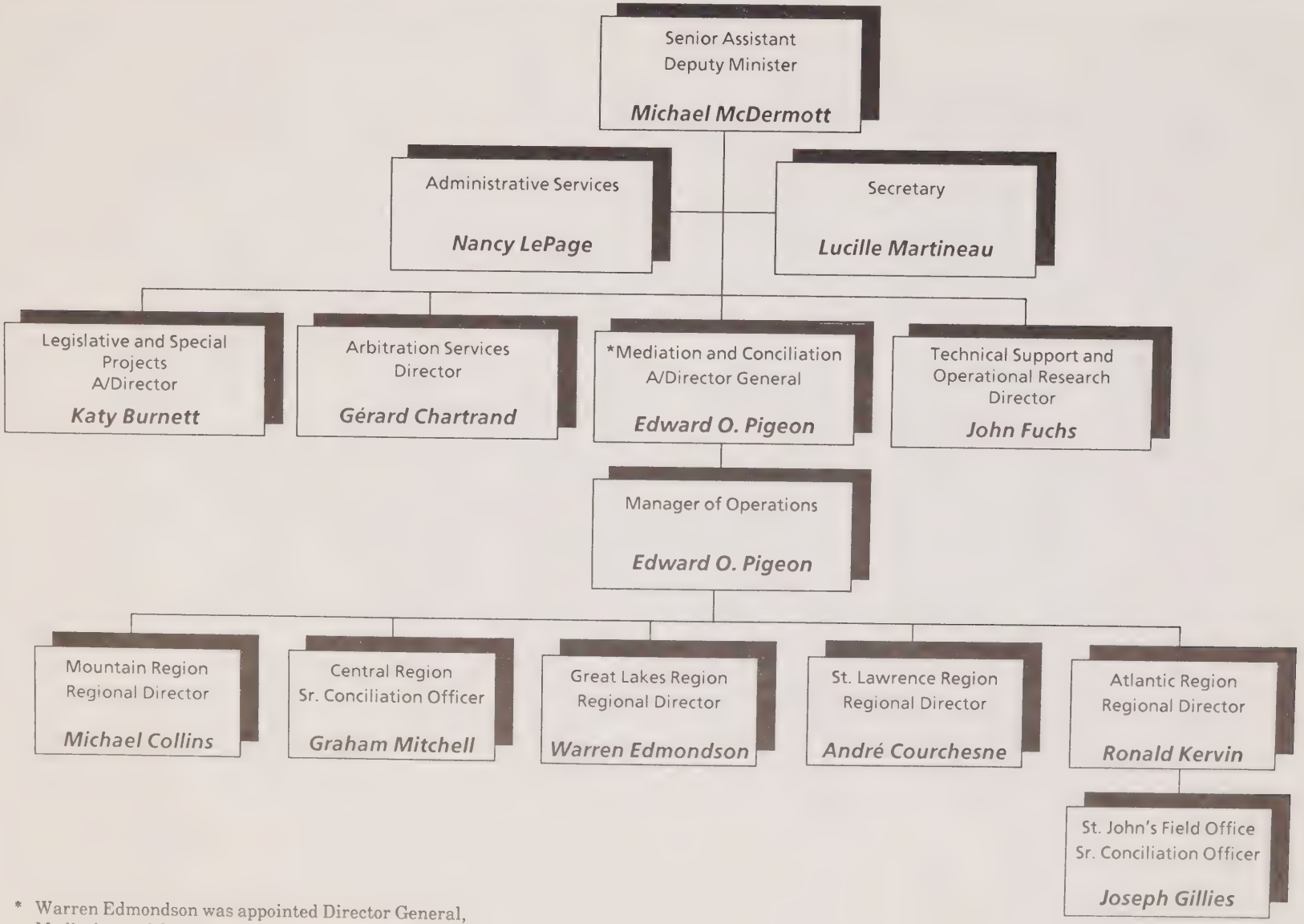
7. Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990) 47

8. Unjust Dismissal Adjudications - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990) 47

9. Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990) 48

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part I 1989-1990

Federal Mediation and Conciliation Service



* Warren Edmondson was appointed Director General, Mediation and Conciliation, effective August 27, 1990.

March 15, 1990

The Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), a component of Labour Canada, seeks to protect the right of workers to organize and bargain collectively and to promote and encourage effective industrial relations in the private sector under federal jurisdiction. To meet these objectives, FMCS provides labour and management with third-party assistance to resolve their collective bargaining disputes in accordance with the statutory provisions of the Canada Labour Code.

The Canada Labour Code Part I establishes the framework for industrial relations and regulates the conduct of collective bargaining in the federal private sector. This jurisdiction covers the operations of enterprises which fall within the definition of a "federal work, undertaking or business" and includes interprovincial and international rail, road and pipeline transportation, air transportation, shipping, longshoring, grain handling, banking, broadcasting, and certain Crown corporations.

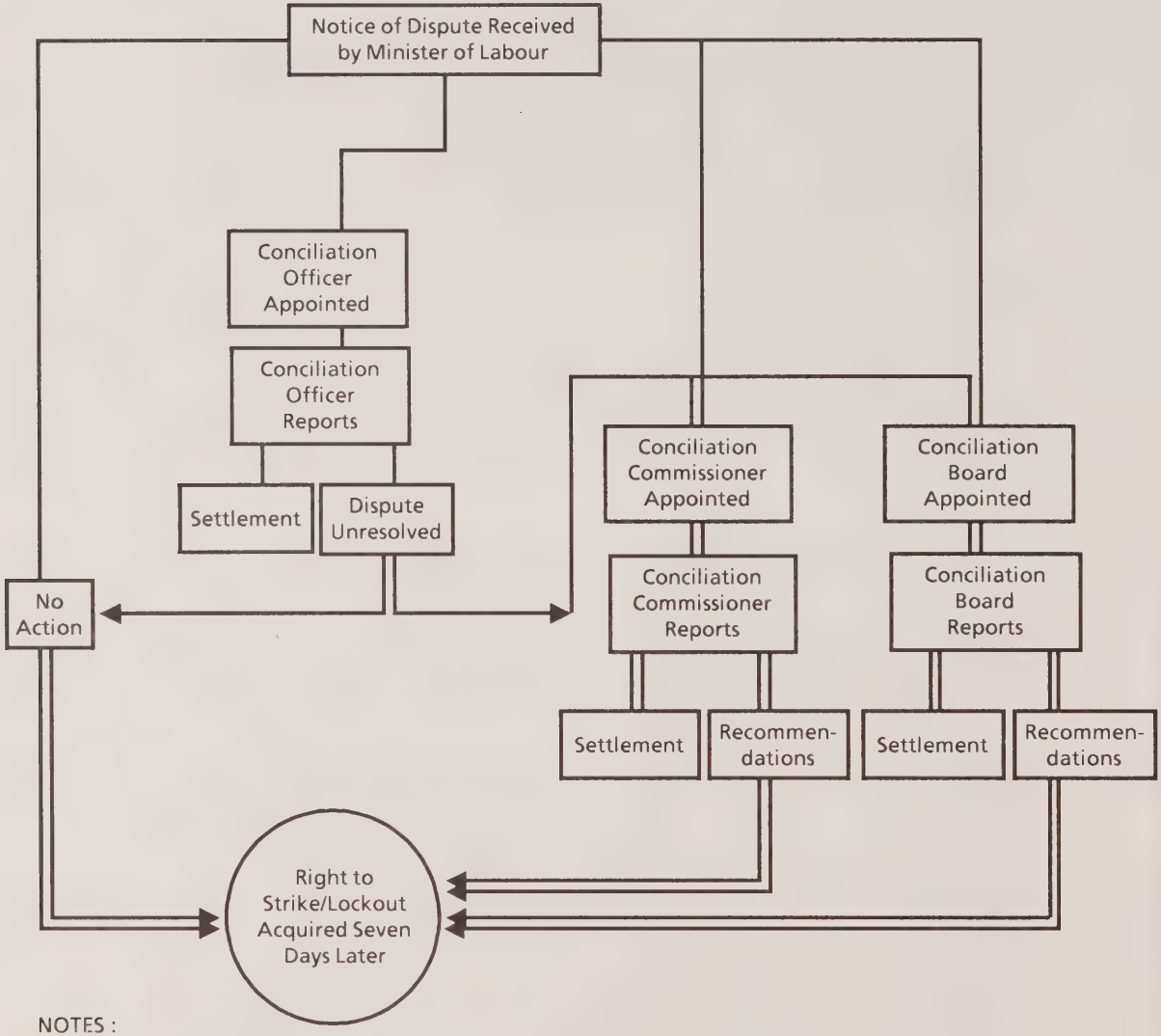
Responsibility for the administration of Part I of the Code is shared between FMCS and the Canada Labour Relations Board (CLRB). The CLRB is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Code concerning, for example, determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, and successor rights.

The dispute resolution provisions of the Code, administered by FMCS, include third-party conciliation and mediation assistance in the settlement of collective bargaining and other types of industrial relations disputes and the appointment of arbitrators to resolve rights disputes. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practices.

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by Michael McDermott, Senior Assistant Deputy Minister of Labour. The Service has four branches: Mediation and Conciliation; Arbitration Services; Legislative and Special Projects; and Technical Support and Operational Research.

Figure 2

Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code Part I



NOTES :

1. Minister may appoint a *mediator* at any time.
2. In the case of disputes over a first collective agreement, the Minister may direct the CLRB to inquire into the dispute and if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement.

Mediation and Conciliation

Mediation and Conciliation is responsible for the prevention and resolution of collective bargaining disputes.

The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. The branch plays the key role in the provision of third-party assistance and the administration of the dispute settlement provisions of the Canada Labour Code. Normally this process involves the appointment of a conciliation officer, but it may also involve the additional efforts of a conciliation commissioner or conciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the Minister may appoint an FMCS officer as a mediator to further assist the parties in negotiations. Both conciliation and mediation rely on persuasion and full exploration of alternatives to resolve collective bargaining disputes.

Mediation and conciliation officers are located at Labour Canada headquarters and in five regions across the country in order to provide effective service to parties bargaining in federal jurisdiction. In addition to mediation and conciliation activity, officers maintain a "first contact" program which provides labour and management groups that are entering into a bargaining relationship for the first time with an overview of collective bargaining in federal jurisdiction and the services offered by FMCS. In order to assist the parties to resolve problems before they become issues at the bargaining table, officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements, providing preventive mediation assistance when necessary.

Arbitration Services

Arbitration Services is responsible for the establishment, monitoring, and reporting of quasi-judicial tribunals constituted to arbitrate grievance disputes pursuant to the Canada Labour Code Part I or to adjudicate complaints of unjust dismissal pursuant to Part III.

The branch administers the procedural framework for Ministerial appointments of arbitrators and arbitration board chairpersons governed by the provisions of Part I, the appointment of adjudicators to settle

complaints lodged under the unjust dismissal provisions of Part III, and the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of Part III of the Code.

Arbitration Services also conducts research and publishes information on the development of arbitral jurisprudence concerning the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Code.

Legislative and Special Projects

Legislative and Special Projects carries out a variety of activities intended to ensure the maintenance of an appropriate framework for collective bargaining in the federal jurisdiction.

The branch has responsibility for coordinating any legislative initiatives undertaken by FMCS and advising other Labour Canada programs on a wide variety of industrial relations topics. The branch analyzes labour board and court decisions and monitors client views and legislative developments in the federal and other jurisdictions to assess their implications for labour relations. Legislative and Special Projects also provides advice to senior officials on the industrial relations implications of a wide variety of departmental and government initiatives.

Technical Support and Operational Research

The objective of Technical Support and Operational Research is to assist in the resolution and prevention of industrial disputes by providing operational research support.

The branch conducts research into current and emerging industrial relations problems and issues, and it provides expert analysis to assist in the formulation of dispute resolution strategies. Research support for mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to mediators' and conciliators' requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to developing industrial relations profiles on key bargaining situations.

Review of Activities in Fiscal Year 1989-1990

Introduction

Over the past seven-year period, there has been a perceptible change in priorities at the collective bargaining table. When rates of inflation of 10 to 13 percent were not uncommon in the mid-1970's and early 1980's, priorities were, not surprisingly, attached to monetary issues. Consequently, the achievement through negotiations of wage improvements to compensate for inflation, was of paramount importance in labour's collective bargaining agenda.

In recent years, inflation has subsided to a more stable level of around four to five percent. Non-monetary issues have occupied a larger share of priority items at the bargaining table. From the point of view of trade union leaders, job security, the future value of current pension contributions (i.e. pension indexation), and technological change and its impact on employment are three issues of great importance in negotiations. Employers face competitive pressures in both domestic and international markets and have sought concessions in wage and benefit costs as well as greater flexibility in the management of operations, specifically in terms of scheduling, hours of work, and the ability to contract out work.

In 1989, Real Gross Domestic Product, in 1981 prices, expanded by 2.9 percent, and represented the seventh year of uninterrupted economic expansion. Such growth is in sharp contrast to the 3.2 percent reduction experienced in the recession year of 1982.

Employment in 1989 grew by 2.0 percent and represents an increase of about 241 000 persons employed over the level of 1988. The unemployment rate averaged 7.5 percent in 1989 compared to 7.8 percent in 1988. This figure represents a continuation of a downward trend in the unemployment rate that spans a six year period from 1983 when the rate stood at 11.9 percent.

The rate of inflation, as measured by the Consumer Price Index for Canada, increased to 5.0 percent in 1989 from a rate of 4.1 in the previous year.

The average annual increase in wage rates in new settlements increased to 5.3 percent in 1989 from 4.4 percent in 1988, reflecting the increase in the cost of living.

Table 1

Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1989-1990)

A.	Disputes brought forward from fiscal year 1988-1989	
	(a) At conciliation officer stage	102
	(b) At conciliation commissioner or board stage	1
	(c) At post-conciliation stage	12
	(d) At mediation stage	6
	(e) At direct no-action stage	1
B.	Disputes originating in fiscal year 1989-1990	
	(a) Conciliation officer appointments	232
	(b) Conciliation commissioner and conciliation board appointments	1
	(c) Mediation appointments	6
	(d) Direct no-actions	1
C.	Settlements without work stoppage in fiscal year 1989-1990	255
D.	Disputes pending at fiscal year end	
	(a) At conciliation officer stage	78
	(b) At conciliation commissioner or board stage	0
	(c) At post-conciliation stage	18
	(d) At mediation stage	2
	(e) At post direct no-action stage	2

A. Mediation and Conciliation

Fiscal year 1989-1990 continued the trend of a large number of disputes requiring third-party dispute resolution assistance.

Mediation and Conciliation handled a total of 355 cases during the fiscal year, including one directly no-actioned dispute, and 122 cases which were brought forward from 1988-1989. The branch continued to maintain its high success record, settling 91% of disputes without stoppage of work. As of March 31, 1990, 100 cases were pending at various stages in the dispute resolution process.

Legal work stoppages occurred in 28 disputes and accounted for a loss of 141 328 working days. This represents 0.09 percent of all available work time in federal jurisdiction and is a substantial decrease in working days lost compared to the 1.3 percent figure reported last year.

As is the norm, a significant number of disputes requiring FMCS assistance were in the trucking and road transportation sector. A total of 148 conciliation or mediation appointments were made in this area. In addition, dispute resolution assistance was provided in 53 disputes in the broadcasting industry and 53 disputes involving shipping or port operations.

The appointment of a conciliation commissioner, the second stage in the formal conciliation process, occurred in only one case during fiscal year 1989-1990. This reflects the continuing commitment by FMCS to promote constructive collective bargaining practices by encouraging the parties to resolve their own differences without undue reliance on third party efforts.

During 1989-1990, the branch received 36 requests for Ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board over alleged bargaining-related unfair labour practices. Twenty-one cases were finalized during the year. Ministerial consent was granted in 7 cases, denied in two, and 12 requests were withdrawn by the applicants or resolved through the efforts of FMCS officers. As of March 31, 1990, 15 requests were under consideration.

Thirteen preventive mediation assignments were reported during the year, all but one of which involved disputes in the railway industry. In 31 cases involving CLRB certification of a new bargaining unit, an FMCS officer was appointed to make initial contact with the parties under the "first contact" program.

For the coming fiscal year, the Mediation and Conciliation caseload is expected to remain at its current high level. Over 360 collective agreements are due to expire between April 1990 and March 1991. This, coupled with approximately 300 agreements that expired in previous years but have not yet been renewed, ensures a continuing heavy workload for the branch.

1. Air Transportation

Air transportation is a vital element in Canada's transportation infrastructure. Its importance is highlighted by the fact that it constitutes approximately 18 percent of the transportation industry's contribution to Real Gross Domestic Product. The industry consists of more than 240 air carriers which provide domestic and international air services, as well as numerous related businesses such as equipment maintenance, aircraft refuelling, baggage handling, and air cargo/ courier services. Approximately 150 air carrier companies are party to collective agreements under the Canada Labour Code.

In December 1989, total employment in the air transport industry was 64 800. Of these, 37 790 employees were represented by one of 24 trade unions that hold bargaining rights for unionized employees in the industry under the Canada Labour Code. Air carrier companies account for the largest share of employment in the industry with 58 900 employees (91 percent of total air transport employment). The remaining 5 900 employees are in companies that provide incidental transport services. Employment in air transport increased 3.7 percent over the same period in 1988.

Canada's air transportation industry has undergone a major change in its structure in recent years, largely as a result of deregulation. Following the coming into force and effect of the National Transportation Act, on January 1, 1988, many restrictions were lifted concerning flight frequency, capacity and mandatory equipment in southern Canada. This deregulation brought about a restructuring and competitive strategies. The merger of regional airlines with Canadian Pacific Airlines, and its purchase by Pacific Western Airlines, resulted in the formation of Canadian Airlines International Limited (CAIL). CAIL acquired Wardair Canada Inc. in 1989 and subsequently integrated the company into its operations.

As part of the restructuring of the industry, Canada's two major airlines, Air Canada and CAIL, entered into agreements with connector airlines which provide scheduled service from smaller airports to and from main centres in a "hub and spoke" type formation. These agreements are concerned primarily with the co-ordination of timetables and the sharing of reservation systems and baggage handling. Air Canada entered into

agreements with Air Nova (serving the Atlantic Provinces), Air Alliance (serving Quebec), Air Ontario, NWT Air, Air BC and Air Toronto. CAIL formed its own alliances with smaller aircraft companies including Air Atlantic, Lignes aériennes Inter-Québec, Canadian Partner in Ontario, and Time Air in Western Canada.

In terms of collective bargaining, FMCS assisted in the negotiated settlement between Air Canada and the Canadian Air Line Pilots Association, representing 1 700 employees. Direct negotiations for the renewal of the collective agreement, which expired on June 1, 1989, reached an impasse. A conciliation officer was appointed on November 2, 1989, and during meetings held in November and December, a tentative settlement was reached which was ratified by the membership on February 23, 1990.

Negotiations for a first collective agreement took place between Time Air Inc. and the Canadian Union of Public Employees, Airline Division. The union was certified by the CLRB on April 21, 1988, as the bargaining agent for 170 flight attendants. On December 19, 1988, a conciliation officer was appointed to the case. Conciliation meetings during the next few months did not achieve a settlement and, as a result, the officer filed his report with the Minister. The parties were advised on June 2, 1989, that a conciliation commissioner or board would not be appointed in the dispute. As of March 31, 1990, the parties were considering possible future meetings.

Collective bargaining for a first collective agreement also took place between Time Air Inc. and the Canadian Air Line Pilots Association. Notice to bargain was given to the employer on September 28, 1988. A series of direct negotiations followed, but did not produce an agreement. On January 3, 1990, a conciliation officer was appointed to assist the parties. Meetings were conducted in January and February 1990, but the parties could not reach a settlement. As a result the officer filed his report and the Minister decided on March 14, 1990, not to appoint a conciliation commissioner or board. At fiscal year-end, the parties were preparing for further meetings.

Another first agreement dispute, which is a carry-over from the last fiscal year, involved Allcap Baggage Services Inc. and the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 2413. The CLRB certified the unit of 50 baggage handlers working at Toronto's

Pearson airport on September 6, 1988. Prior to, and continuing after certification, certain union activists were dismissed. Resulting unfair labour practice complaints were sustained when the CLRB ordered re-instatement of the fired employees in May 1989. Concurrent bargaining also required third-party assistance. A conciliation officer was appointed to the dispute on June 16, 1989, but the parties were unable to resolve their differences. On August 21, 1989, the Minister advised the parties of the decision not to appoint a conciliation commissioner or board. A few weeks later, on September 6, 1989, the Minister referred the case to the CLRB to enquire into the dispute and if advisable, to impose a first collective agreement. In this context the CLRB reviewed the original application for certification and found it was of no force or effect since the work or undertaking was not of a federal nature.

2. Broadcasting

The broadcasting industry in Canada serves a market that is multicultural and geographically dispersed. The industry's services can be distinguished as encompassing radio broadcasting, television broadcasting, and cable transmission systems. At the end of 1989, employment in the industry was approximately 51 400, with unionized workers accounting for 18 900 of the total.

The Canadian Broadcasting Corporation is the single largest broadcaster in the country and is distinct from other companies in the scope of its operations and in its status as a Crown corporation. Most other employment in the industry is widely scattered across Canadian cities and towns in small radio and television broadcasting stations. Beyond the CBC, which at 9 000 employs about half the industry's unionized workers, the degree of unionization is small. Trade union organization in a majority of bargaining units occurs on a station-by-station basis.

Of 175 bargaining units in radio and television broadcasting and cable systems, 81 are located in the Province of Quebec. This is attributable to a relatively large number of smaller radio and television stations. Cable television has 45 bargaining units of unionized employees. In this segment of the industry as well, a high proportion (approximately half the bargaining units and 60 percent of employees) are located in Quebec.

Trade union representation is encompassed by a relatively small number of unions including the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET), the Canadian Union of Public Employees (CUPE), and the Confederation of National Trade Unions (CNTU). These three trade unions alone represent more than 12 000 employees in the industry.

FMCS provided conciliation assistance in four separate disputes involving the CBC during the 1989-1990 fiscal year. The first three concerned disputes carried over from the previous year.

One case involved the CBC and the Broadcast Council of CUPE, representing 812 production and 1 463 office and professional employees in the English Services Division. Conciliation assistance was provided through the appointment of an officer on September 29, 1988. The officer

met with the parties on numerous occasions between October 1988 and February 1989. Although progress was achieved during these proceedings, the parties were not able to conclude a collective agreement. The parties were notified, on March 1, 1989, that the Minister decided not to appoint a conciliation commissioner or a board to the case. Following this, the parties met in direct negotiations but were still unable to resolve their differences. The union commenced a legal strike on March 16, 1989. Aware that FMCS mediation assistance was available if required, the parties resumed negotiating on March 31, 1989. A tentative settlement was achieved on April 5, 1989, in direct negotiations. The three week strike was terminated after the union membership ratified the agreement on April 7, 1989.

A second dispute, which remained unresolved as of March 31, 1989, involved the CBC and the Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (SEPQA). This dispute affected 710 production employees in the French Services Division of CBC. Conciliation assistance was first provided on December 28, 1988. A series of conciliation meetings produced agreement on many issues, but not all were resolved. The parties were notified of the Minister's decision not to provide further conciliation assistance. The parties subsequently met in direct negotiations and reached a tentative settlement which was overwhelmingly accepted by the union membership. The new collective agreement will expire on May 5, 1991.

Conciliation assistance was also provided to the dispute between CBC and the Canadian Wire Service Guild. These negotiations concerned the renewal of a collective agreement covering 561 newsroom employees and journalists of the English Services Division. The collective agreement expired on November 22, 1988, and on January 30, 1989, a conciliation officer was appointed. Several conciliation meetings were held between February and June 1989. Despite these efforts the parties were not able to achieve a new collective agreement. After being notified that the Minister would not be providing the services of a conciliation commissioner or board, the parties met in direct negotiations and concluded a tentative settlement. This agreement, which expires on September 22, 1991, was accepted by the membership on July 28, 1989.

FMCS assisted in the successful conclusion of negotiations between the CBC and CUPE, affecting 1 450 office and professional employees in the French Services Division. The collective agreement expired on July 3, 1988, and a conciliation officer was appointed to the case on

March 6, 1989. Conciliation meetings were convened during April and May 1989. Further meetings under the auspices of the conciliation officer were held in September and October 1989, but the outstanding issues could not be resolved. The officer filed his report and on November 21, 1989, the Minister informed the parties of the decision not to appoint a conciliation commissioner or a board. The same day, a proposed settlement advanced by the employer was accepted by the union membership.

Table 2

Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Brought Forward from Previous Fiscal Year	64	91	76	77	58	91	122	103	115	122
New Assignments	272	244	254	220	225	315	204	256	265*	233*
Total Caseload	336	335	330	297	283	406	326	359	380	355
Pending at Fiscal Year End	91	76	77	58	91	122	103	115	123	100
Strikes/Lockouts	25	30	22	23	9	23	28	34	32	28
Disputes Settled without Work Stoppage	220	229	231	216	183	261	195	241	234	255
Settlement Rate	90%	88%	91%	90%	95%	92%	87%	91%	91%	91%

* Includes one dispute directly no-actioned.

3. Communications

Telephone systems in Canada range in size from small rural co-operatives, serving a few customers, to large private and government-owned systems. Regardless of size, their common purpose is to provide service to their users through connection with telecommunications facilities elsewhere in the country, in North America, and overseas.

Telecom Canada provides an all-Canadian network of telecommunications systems stretching more than 7 000 kilometres from coast to coast, operating two microwave systems. Telecom Canada is comprised of Telesat Canada and the nine major telephone companies including Bell Canada, the country's largest supplier of telecommunications services, and the British Columbia Telephone Company [BC Tel], both of which fall under the jurisdiction of the Canada Labour Code for the purposes of collective bargaining.

Bell Canada, with 53 735 employees, owns and operates a public switched network, providing advanced voice, data and image communications to nearly seven million customers in the provinces of Ontario and Quebec and in the Northwest Territories. BC Tel and its subsidiaries comprise the BC Tel group which, with over 15 000 employees, designs, manufactures and markets a wide range of voice, data, text and image products and services within its operating territory of British Columbia and the Yukon Territory.

Regulatory control over federal jurisdiction telecommunications carriers is exercised by the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission [CRTC]. Regulatory decisions in recent years have had the effect of increasing direct market competition. The economic environment has dictated changed working conditions in some cases, increased workloads and responsibilities in others, and pressures for a reduction in the total industry work force. These economic conditions will likely continue to pose major challenges for collective bargaining in the industry.

The employees of BC Tel are represented in collective bargaining by the Telecommunications Workers Union while representation of employees at Bell Canada is divided between the Communications and Electrical

Workers of Canada (craft and service, traffic and dining service employees) and the Canadian Telephone Employees' Association (communications sales, clerical and associated employees).

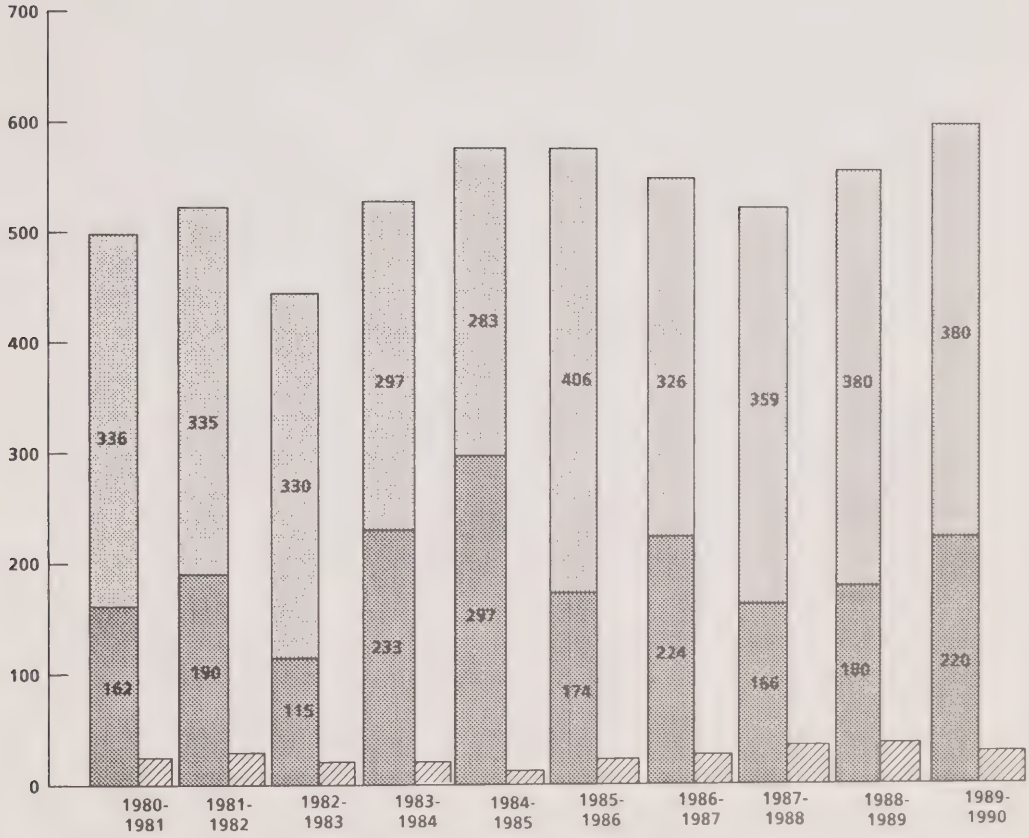
As reported last year, a CLRB decision rendered in June 1986 held that Alberta Government Telephones (AGT) came under the jurisdiction of the Canada Labour Code for industrial relations purposes. That decision, upheld by the Federal Court of Appeal in February of 1987, was appealed to the Supreme Court of Canada. In a decision handed down on August 14, 1989, the Supreme Court of Canada found that AGT, a provincial Crown corporation with approximately 11 000 employees, falls within the legislative jurisdiction of the Parliament of Canada since it is an undertaking that connects two or more provinces. The Court also concluded that Part I of the Canada Labour Code does not apply to AGT. The Interpretation Act provides that the Crown is bound by legislation only to the extent mentioned or referred to in the legislation. Although Part I excludes application in respect of employment by Her Majesty in right of Canada, it specifically includes application to federal Crown corporations. No reference is made, however, to the provincial Crown, and the Court concluded that Part I does not bind AGT.

This decision by the Supreme Court had further ramifications. Four private telecommunications companies became subject to the jurisdiction of the Canada Labour Code for the first time. These are the New Brunswick Telephone Company Limited, the Maritime Telegraph and Telephone Company Limited, the Island Telephone Company Limited, and the Newfoundland Telephone Company Limited.

Three bargaining units at Newfoundland Telephone Company Limited were certified by the CLRB on March 28, 1990. At fiscal year end, the parties were in direct negotiations for the renewal of their collective agreements which expired on December 31, 1989, involving craft, clerical and telephone operating employees.

Table 3

A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Services Caseload (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990)



Note: Direct bargaining together with FMCS activity represents the "FMCS Total Potential Caseload".

4. Crown Corporations

There are about 50 federal Crown corporations in Canada. Some, such as the Canadian Broadcasting Corporation, offer goods and services directly to the public on a commercial or quasi-commercial basis. Others, such as the Canadian Wheat Board, are responsible for marketing Canadian goods internationally.

Labour relations jurisdiction applicable to Crown corporations is a complex matter because jurisdiction is divided between Part I of the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act.

The Canada Post Corporation (CPC) is a successor to the Post Office Department and began operations as a Crown corporation on October 16, 1981. In addition to fulfilling its primary objective of maintaining basic customary postal service through the collection, transmission and delivery of messages, information, funds and goods both within and outside Canada, Canada Post is required to conduct its operations on a self-sustaining financial basis.

Canada Post currently employs in excess of 60 000 workers in 4 bargaining units. Among the major unions representing postal employees are the Canadian Union of Postal Workers [CUPW], the Canadian Postmasters and Assistants Association [CPAA], and the Association of Postal Officials of Canada [APOC]. As is the case in the majority of Crown corporations, labour relations matters involving Canada Post fall under Part I of the Canada Labour Code.

Current collective agreements affecting the operational unit expired on July 31, 1989. At year end CUPW, which won the representation vote for the newly created operational group in January 1989, was in negotiations with Canada Post at the Conciliation Officer stage. Although a settlement has not yet been reached on the main agreement, the conciliation officer assisted the parties in reaching agreement on the administration of a backlog of about 80 000 grievances.

The Letter Carriers' Union of Canada (LCUC), which lost the representation vote to CUPW, has since filed an application with the CLRB seeking certification as bargaining agent for its former

members. In the March 1, 1990, application to the CLRB, LCUC also requested a review of the bargaining unit structure at CPC. As of the end of the 1989-1990 fiscal year, hearings on the matter had not been arranged.

Atomic Energy of Canada (AECL), a Crown corporation established in 1952, is responsible for research and development in the peaceful uses of nuclear energy. AECL operates the Chalk River Nuclear Laboratories, the Whiteshell Nuclear Research Establishment, develops nuclear power systems, and is concerned with the application of radioisotopes and radiation in medicine and industry.

AECL and the Atomic Energy Allied Council renewed their collective agreement during fiscal year 1989-1990. The Council represents 8 craft and industrial unions which in turn represent 318 employees involved with maintenance and repair at the Chalk River facility. Council members include the United Brotherhood of Carpenters and Joiners, Local 93; the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 742; the International Union of Operating Engineers, Local 920; the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 1522; the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada, Local 71; Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Local 91; the Sheet Workers International Association, Local 327; and the International Brotherhood of Painters and Allied Trades, Local 200. The collective agreement between the parties expired on March 31, 1989. A conciliation officer was appointed to the dispute on April 3, 1989, and convened conciliation meetings during June and July. On August 1, 1989, the membership voted to reject a settlement offer reached during conciliation. After the officer filed his report, the parties were informed on August 24, 1989, that the Minister had decided not to appoint a conciliation commissioner or board. Further discussion resulted in a tentative settlement which was ratified by the membership on August 31, 1989.

A second case involving AECL, related to 69 drafting employees at the company's CANDU operations who are represented by the Public Service Alliance of Canada. Prior to FMCS involvement the union membership rejected a company offer. As a result, conciliation assistance was requested and on July 31, 1989, an officer was appointed. After meeting with the officer, the parties were still unable to resolve their

differences. The officer then reported to the Minister and on October 10, 1989, the parties were advised that no further conciliation assistance would be provided. On October 18, 1989, a legal strike began. A mediator was appointed on November 3, 1989. He convened a meeting of the parties which resulted in a new offer, but the offer was again rejected by the union membership. A final tentative settlement was reached a few days later. Ratification took place on November 10, 1989, and bargaining unit members began their return to work three days later.

FMCS was involved in the negotiations between the National Arts Centre Corporation and the Ottawa-Hull District Federation of Musicians, Local 180 of the American Federation of Musicians. The collective agreement, covering 46 musicians, expired on August 6, 1989. A conciliation officer was appointed to the dispute on July 21, 1989, but despite his efforts, the parties were unable to reach agreement on all issues. The parties were informed on September 22, 1989, of the Minister's decision not to appoint a conciliation commissioner or board but were made aware that mediation assistance could be provided. On October 4, 1989, the union commenced strike action. The parties resumed direct negotiations later in the month but were unable to resolve their points of impasse. On November 22, 1989, the Minister appointed Jack Wynter as a Mediator to further assist in the negotiations. A mediation session on November 23, 1989, resulted in a tentative agreement between the parties which was ratified by the membership the following day, and subsequently by the National Arts Centre Corporation Board of Trustees.

Table 4

Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1989-1990)

	Number of Disputes*	Number of Stoppages*	Person-Days Lost
Air Transportation	22	1	6 510
Banking	9	0	0
Broadcasting	53	6	19 114
Communications	6	0	0
Grain Handling/Feed and Flour Mills	19	1	386
Mining/Atomic Energy	10	3	9 510
Longshoring/Port Operations	29	1	1 621
Railway Transportation	21	0	0
Shipping and Navigation	24	1	240
Trucking and Ground Transportation	148	14	102 117
Miscellaneous	14	1	1 950
TOTAL	355	28	141 328

* Includes ongoing disputes/work stoppages carried over from fiscal year 1988-1989.

5. Grain Handling

Despite several years of intense international competition in the world grain trade, Canada has held on to its markets and its reputation as a grain exporting country. In past years, Canada has been one of the world's largest grain-producing and grain-exporting countries. It has ranked sixth in volume of wheat production and fifth in volume of coarse grain production. As much as one-quarter of the world supply of wheat exports, for example, has been supplied by Canadian producers and the grain handling and transportation system.

In the crop year ending July 31, 1989, the volume of grain exported and handled at terminal points fell substantially from earlier years. The contraction reflects the severity of the drought experienced by the Prairie region in 1988. As a consequence, Canada's share of world grain exports declined in the 1988-1989 crop year. In the current crop year, a substantial improvement in the volume of exports by the grain handling and transportation system has occurred, an improvement in the order of twenty percent over the comparable period of the previous crop year.

Terminal elevators at Thunder Bay, Ontario, and Vancouver and Prince Rupert, B.C., are the main processing points for export grain. At these terminals, grain is cleaned, graded, and certified for export to world markets. A smaller terminal elevator operation is located at Churchill, Manitoba. Although a portion of grain cleared at the Thunder Bay terminal facilities flows directly to export markets, the bulk of it is transported by ship to transfer elevators along the St. Lawrence, from Montreal to Port Cartier, and to the Atlantic Coast. Thunder Bay grain is stored at these elevators for later shipment.

On the West Coast, grain elevator facilities in Vancouver are operated by the B.C. Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA), an association of five grain elevator companies. Members of the Association employ about 700 grain handlers who are represented by the Grain Workers' Union, Local 333. At Prince Rupert, the high throughput grain terminal facilities are operated by Prince Rupert Grain Ltd., a consortium of six grain elevator companies, which also has a collective agreement with the Grain Workers' Union.

The Thunder Bay terminal elevators are operated by six grain elevator companies which are members of the Lakehead Terminal Elevators' Association. The companies bargain jointly with the Transportation Communications International Union, which represents approximately 1 500 grain handlers working in the elevators during the peak season. Grain elevator facilities at the port of Churchill, Manitoba, are operated by Canada Ports Corporation, which is party to a collective agreement covering grain handlers represented by the Public Service Alliance of Canada.

At ports along the St. Lawrence Seaway and on the Atlantic Coast, grain elevator workers are represented by a number of trade unions including the Confederation of National Trade Unions, the International Longshoremen's Association, and the PSAC. Employers at these transfer elevators include the Montreal Port Corporation, Sorel Elevators Ltd., Bunge of Canada, Silos Port- Cartier, and the Halifax Port Corporation.

There are also collective agreements covering elevator managers and assistants who operate inland, country elevators on the Prairies. These employees are represented by the Grain Services Union and operate elevators owned by Manitoba Pool Elevators and the Saskatchewan Wheat Pool.

Negotiations between the Lakehead Terminal Elevators' Association, and the Transportation Communications International Union, Lodge 650 (carried over from fiscal year 1988-1989) were successfully concluded during the year under review. The collective agreement had expired on January 31, 1988, and a conciliation officer had been appointed to the case on April 22, 1988. Through a series of conciliation meetings over the next several months, the parties were able to make significant progress but they were not able to finalize an agreement. The parties were informed on April 12, 1989, of the Minister's decision not to provide further conciliation assistance. In late May 1989, the parties returned to the bargaining table and on May 26, 1989, direct negotiations produced a tentative settlement. A successful conclusion to this round of negotiations was achieved on June 3, 1989, when the union membership ratified the agreement.

A dispute involving the Elévateurs de Sorel Limitée, and the Syndicat national des employés des élévateurs à grain de Sorel Inc. (CNTU), was pending at fiscal year-end. The collective agreement, affecting 30 grain

handlers, expired on December 31, 1987. A conciliation officer was appointed on August 1, 1989, to assist the parties in their negotiations. The officer met with the parties on several occasions during the months of September, October, and November but was unable to assist them to reach agreement. On December 12, 1989, the parties were informed that the Minister had decided not to appoint a conciliation commissioner or board. Informal FMCS assistance was extended through meetings convened from January to March 1990, however, despite these meetings and direct negotiations between the parties, a strike began on March 14, 1990. An FMCS officer met the parties informally on March 29 and 30, 1990. At fiscal year-end further meetings were being scheduled.

6. Longshoring

The longshoring industry in Canada operates in four main geographical areas: the West Coast, the Great Lakes, the St. Lawrence Seaway and the Maritimes. Stevedoring companies and other firms involved in the provision of longshoring services within Canada are, for the most part, organized into employer associations for collective bargaining purposes. The Maritime Employers Association [MEA] is the major employer of longshoring personnel in Eastern Canada, including the Great Lakes, St. Lawrence River and Maritime ports. The MEA represents owners, operators and agents of deep-sea vessels; independent stevedoring contractors carrying on the business of loading and discharging ships; container terminal operators; and individuals, corporations and partnerships employing labour other than those included under the first three classifications. The Association has 18 collective agreements, covering such classifications as longshoremen, checkers, gearmen, watchmen and shipliners at nine ports. Some of the larger units are those representing longshoremen in the ports of Montreal, Halifax and Saint John.

The British Columbia Maritime Employers Association [BCMEA], with categories of membership similar to those of the Maritime Employers Association, is responsible for representing its member companies on the West Coast. The BCMEA, like the MEA, is involved in legislative lobbying and the promotion of international trade in addition to its collective bargaining responsibilities.

Collective bargaining in the Canadian longshoring industry encompasses two major longshoring labour unions: the International Longshoremen's and Warehousemen's Union [ILWU], representing 2 340 regular longshoremen, 331 welfare paying casuals and 1 804 casual longshoremen in 11 ports on the Canadian West Coast, and the International Longshoremen's Association [ILA], which represents approximately 1 600 workers employed by members of the MEA in nine ports in Eastern Canada. During November 1989, the Canadian Labour Congress (CLC) awarded an independent charter to the former ILA Local 375 in Montreal. The 950-member local subsequently decided to affiliate with the Canadian Union of Public Employees (CUPE).

A number of longshoring disputes required the assistance of FMCS during the 1989-1990 fiscal year.

Negotiations between the MEA in the Port of Quebec and ILA Local 1739 for the renewal of a collective agreement covering 180 longshoremen, which were ongoing at the end of the last fiscal year, were successfully concluded. A conciliation officer had been appointed on February 20, 1989. Meetings were held between April and July, 1989, which brought about a tentative settlement on July 13. This settlement was subsequently ratified by the membership on July 24, 1989, producing a collective agreement which will expire on December 31, 1991.

Another dispute reported in the last annual report concerned the MEA and the ILA Local 273. The union is the bargaining agent for approximately 220 longshoremen in the Port of Saint John, New Brunswick. Conciliation Commissioner Douglas Stanley had been appointed on August 22, 1988, and his report was released to the parties on November 21, 1989. On March 14, 1990, the union commenced legal strike action and the employer initiated a lock-out the following day. The parties met in direct negotiations between March 17 and 22, 1990, and achieved a tentative settlement. This agreement was ratified by the union membership and the members returned to work on March 23, 1990.

A dispute between the MEA and ILA Local 1846, affecting 140 longshoremen in the Port of Trois-Rivières and 60 longshoremen in the Port of Bécancour, pending from the last fiscal year, continued as of March 31, 1990. Legal proceedings have been of great influence. On July 16, 1987, the CLRB certified ILA Local 1846 to be the bargaining agent for all employees involved in longshoring operations in the ports of Trois-Rivières and Bécancour pursuant to the geographical certification provisions of the Canada Labour Code. Subsequently, on October 28, 1987, the CLRB issued a decision naming the MEA as the bargaining agent for all employers in the two ports involved in longshoring operations. Both decisions were appealed to the Federal Court of Appeal by Terminaux Portuaires du Québec Inc. (TPQ), a stevedoring company which has been granted an exclusive permit for the use of port facilities in Bécancour by the Province of Quebec.

In August 1988, the Federal Court of Appeal dismissed the two applications filed by TPQ and the Supreme Court of Canada subsequently denied TPQ leave to appeal the decision. On August 19, 1988, following an application by TPQ, the Quebec Superior Court granted a temporary injunction prohibiting the MEA from negotiating and concluding an agreement affecting longshoremen in the Port of Bécancour. The injunction, which was renewed in the late summer and fall of 1989, was made permanent on February 1, 1990.

Negotiations for the renewal of a collective agreement between Vancouver Port Corporation and the ILWU Local 517, successfully concluded on September 22, 1989. The collective agreement had expired on May 31, 1988, and a conciliation officer was appointed to assist the parties on June 20, 1988. Over thirty conciliation meetings were convened during the next year, but the parties could not agree on the terms of a new collective agreement. The officer reported that he was unable to effect a settlement, and the parties were advised on August 22, 1989, that the Minister was terminating the conciliation process. The parties resumed direct negotiations and reached a tentative settlement on September 22, 1989. This agreement is due to expire on May 31, 1991.

7. Mining

The Cape Breton Development Corporation (DEVCO), located on Cape Breton Island, Nova Scotia, was established by an Act of Parliament in 1967. DEVCO was originally structured in two divisions, the Coal Division and the Industrial Development Division, however, in 1987 the Government of Canada formed Enterprise Cape Breton Corporation to operate the Industrial Development Division. The Coal Division is the largest coal producer in Eastern Canada. It employed about 3 300 workers in 1989 and generated operating revenues of $190.7 million, while operating expenditures reached $220.4 million.

The Corporation operates three collieries and integrated support facilities for the mining and local transportation of coal. To assist in transportation, DEVCO operates a railway which employs 150 unionized employees.

As a result of a bargaining unit review at DEVCO, the CLRB consolidated 12 bargaining units into four on November 27, 1987. Trainmen, enginemen and maintenance employees were amalgamated into one unit, and a subsequent representation vote confirmed the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) as the bargaining agent.

As reported last year, a conciliation officer was appointed to assist DEVCO and the IAM after they had been unable to reach agreement in direct negotiations. Although numerous issues were resolved during conciliation proceedings, complete agreement was not reached. To further assist the parties, the Minister appointed Bruce Outhouse as a Conciliation Commissioner on December 14, 1988. His report was released to the parties on January 17, 1989. One week later a work stoppage began. Following separate requests from both parties for mediation assistance, the Minister appointed Ron Kervin and Jim DeYoung on February 3, 1989. Mediation sessions, held from February to April 1989, produced a tentative settlement which was ratified by the members of the bargaining unit on April 13, 1989. The collective agreement is in effect until March 31, 1992.

In a second DEVCO dispute, settlement was achieved with the assistance of a conciliation officer in negotiations involving the United Mine Workers of America, District 26. The collective agreement, affecting

2 600 mine workers expired on December 31, 1988, and a conciliation officer was appointed to the case on July 12, 1989. The series of conciliation meetings which followed resulted in a tentative settlement on December 20, 1989. This agreement, due to expire on December 31, 1992, was ratified by the union membership on January 16, 1990. FMCS was also involved in the renewal of a collective agreement between DEVCO and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, Local 504, representing 260 clerical and technical employees. Conciliation meetings convened between December 7 and 21, 1989, produced an agreement which will expire at the end of 1992.

8. Railway Transportation

Strong competition among carriers, deregulation, and changed demands arising from current economic circumstances continue to have an impact on freight rail operations and the industry's industrial relations system.

Canadian National (CN) and CP Rail, employing about 65 000 workers, make up about 85 percent of the industry activities. Approximately 80 percent of railway workers are organized into 14 unions. Roughly twenty-five percent of unionized workers are directly involved in the operation of trains - engineers, conductors and trainmen. Remaining unionized workers carry out such work as clerical, sales and technical functions and maintenance of track and rolling stock. The industry has undergone significant technological and organizational change requiring the negotiation of work rule changes and the implementation of various job security arrangements. As a result of the rationalization program, the industry employs about a third of the work force it did forty years ago.

CN and CP Rail generate about 7.5 billion in operating revenues. The total value of railway industry production represents about a fifth of the transportation sector's contribution to the Real Domestic Product (estimated to be about 5 percent of the total economy). The national rail system plays a major role in Canada's export oriented economy, where 70 percent of exports go to the United States. About 30 percent of the country's gross national product is accounted for by exports; two-thirds of rail freight business is related to cross border traffic with the U.S. and overseas markets.

Passenger rail activities were significantly affected on October 4, 1989, when major cuts were announced to VIA Rail services and personnel. An Order-In-Council was passed which specified that a new network was to be established on January 15, 1990. Reduced subsidy levels required that the company's network be reduced to about half its previous size. Staff was to be reduced from 7 300 to 4 800 by the end of the first quarter of 1990. Employee adjustment provisions, including early retirement allowances, severance pay, supplemental unemployment compensation, relocation allowances, and other benefits have been developed by employer and employee representatives to cushion the impact of the changes affecting VIA Rail employees. Adjustment benefits are also available to certain workers at Canadian National and CP Rail who provide VIA related services.

Several collective agreements involving VIA Rail and the unions representing its employees were renegotiated during the 1989-1990 fiscal year.

As reported last year, with the assistance of two FMCS conciliation officers, negotiations between VIA and a coalition known as the Associated Shopcraft Unions produced a tentative agreement on March 18, 1989. This settlement was rejected by the membership on April 7, 1989. Three other meetings, held during early May 1989, resulted in a tentative three-year collective agreement that was ratified on June 16, 1989.

Two separate agreements between VIA and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers were also successfully renegotiated. The union represents 1 300 on-board service employees and 1 600 off-train ticket agents, office workers and maintenance workers. Two conciliation officers were appointed to the disputes on April 13, 1989, and tentative settlements were achieved during conciliation meetings held from April 18 to 21, 1989. Both the off-train and the on-train groups ratified their respective three-year agreements in June 1989.

VIA and the 600 member unit represented by the United Transportation Union also reached agreement this year. Direct negotiations for the renewal of the collective agreement, which expired on December 31, 1988, were unsuccessful and two conciliation officers were appointed on July 7, 1989. Meetings were convened in late August and September and a tentative settlement was concluded on September 22, 1989. The three-year agreement was ratified on November 28, 1989.

The renewal of the collective agreement between VIA and the Brotherhood of Locomotive Engineers, representing 400 members, also received FMCS assistance. Two conciliation officers, appointed on October 13, 1989, held meetings from late October to mid December 1989. The membership, through a vote on January 9, 1990, rejected one offer and further conciliation meetings resulted. On February 21, 1990, the conciliation officer filed his report, although informal meetings with the parties continued. With the assistance of the conciliation officer and the Senior Assistant Deputy Minister, Michael McDermott, a tentative settlement was reached on March 1, 1990, which resulted in ratification by the members on March 28, 1990.

The round of negotiations between CN and a coalition of unions bargaining jointly under the name of the Associated Non-Operating Railway Unions, representing approximately 16 700 employees, was finalized early in this fiscal year. The coalition consisted of the Transportation Communications International Union; the Canadian Signal and Communications Union; the Brotherhood of Maintenance of Way Employees; the Canadian Brotherhood of Railway, Transportation and General Workers; and for the first time, the Union of Rail Canada Traffic Controllers. The parties, through direct negotiations, were able to conclude a three-year collective agreement on February 28, 1989, with ratification following during April 1989.

The same coalition, with the exception of the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, represented some 12 000 employees in the negotiations with CP Rail. On March 4, 1989, the parties achieved a renewal of their collective agreement in direct negotiations with ratification by the membership following soon after.

Two other sets of negotiations involved the Brotherhood of Locomotive Engineers and the two major railways. A three-year agreement, expiring on December 31, 1991, was achieved through direct negotiations and was ratified by the 2 600 union members at CN in the middle of June 1989. A similar agreement was ratified in July 1989, by 1 700 union members employed by CP Rail. This tentative settlement was also attained through direct negotiations.

A collective agreement was achieved through direct bargaining between CP Rail and a union coalition called the Associated Shopcraft Unions. This coalition consisted of the Brotherhood of Railway Carmen of Canada; the International Association of Machinists and Aerospace Workers; the International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers; the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada; the Sheet Metal Workers International Association; and the International Brotherhood of Firemen and Oilers. The coalition represented approximately 7 000 members. A tentative settlement was reached on April 27, 1989, through direct negotiations between the parties. The three-year agreement was ratified by the membership on May 26, 1989, and is due to expire on December 31, 1991.

The Associated Shopcraft Unions, with the exception of the International Brotherhood of Firemen and Oilers, represented 8 200 employees in negotiations with CN. Collective agreements expired on December 31, 1988, and the parties met on many occasions to discuss renewal. Two conciliation officers were appointed to assist the parties on May 24, 1989. A series of meetings held during June and July produced a tentative settlement which was ratified by the members of the bargaining unit on August 25, 1989. The three-year agreement expires on December 31, 1991.

Direct negotiations between CP Rail and the United Transportation Union, representing 4 000 train and yard personnel, produced a tentative settlement which was rejected by the membership in a vote conducted in early April 1989. A conciliator was named to the dispute on May 26, 1989. Two conciliation meetings produced a further tentative settlement which, on July 15, 1989, was ratified by the membership.

FMCS assisted in the negotiations between the 6 300 member United Transportation Union and Canadian National. The collective agreement expired on December 31, 1988, and two conciliation officers were appointed on May 11, 1989. A series of meetings through the summer produced a tentative three-year collective agreement. It was also agreed that the remaining issue, that of freight "crew consist", be submitted to binding arbitration, failing a negotiated settlement during the closed period. The tentative settlement was ratified by the membership on October 24, 1989.

A settlement was also reached in negotiations between the Algoma Central Railway and the United Transportation Union representing 60 train personnel. The collective agreement expired on December 31, 1988. Following unsuccessful efforts to resolve the dispute at the conciliation officer stage of negotiations, the parties were informed on May 24, 1989, that neither a conciliation commissioner nor a board would be appointed. The parties resumed direct bargaining and arrived at a tentative three-year collective agreement on June 7, 1989.

There was one appointment of a Conciliation Commissioner during the 1989-1990 fiscal year. The dispute involved the Corporation of the Port of Montreal and a CNTU affiliate, the Syndicat des employé-e-s des ports nationaux, representing 58 railway traffic department employees. The parties were negotiating the renewal of a collective agreement which had

expired on December 31, 1986. Following the filing of the conciliation officer's report, the Minister decided to appoint Conciliation Commissioner Roland Tremblay to the dispute on April 27, 1989. Under the auspices of the Commissioner, a number of meetings were convened during May and June. After the release of the Conciliation Commissioner's report on July 10, 1989, negotiations continued with the report serving as a basis for further bargaining. A tentative agreement was reached on July 18, 1989. Ratification took place two days later on an agreement which will expire on December 31, 1990.

9. Shipping and Water Transportation

Water transportation figures importantly in the well-being and prosperity of many parts of Canada. This significance is derived from the fact that shipping is the most efficient means of transport for a number of major industries that require the movement of vast amounts of bulk commodities for trade and commercial purposes.

The Canadian shipping industry is composed of several distinct sectors, including West Coast towboat operations, Great Lakes inland trade, and ferry operations. For collective bargaining purposes, the union-management structure and organization across the industry varies considerably.

With respect to the West Coast towboat industry, collective bargaining for a number of operators is conducted through the Council of Marine Carriers, formed in 1975. Crews on ships of member employers are represented by three labour organizations: the Canadian Merchant Service Guild (CMSG) for masters, mates and engineers; and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT&GW) and the Seafarers' International Union (SIU), which between them represent unlicensed personnel.

The Canadian Lake Carriers Association (CLCA), formed in 1966, is the bargaining agent for most shipowners in the Great Lakes shipping industry. Crews working on board the Association's fleet are organized by three maritime unions: the CMSG for deck officers; the Canadian Marine Officer's Union (CMOU) for engine-room officers; and the SIU for unlicensed seamen. The other major company in the Great Lakes industry is Upper Lakes Shipping whose deck officers are represented by the CMSG, and whose engine-room officers and unlicensed crew are separately represented by two CBRT&GW locals.

The St. Lawrence Seaway Authority was established in 1954 as a federal Crown corporation to construct, operate and maintain the Canadian section of the waterway. The Seaway was opened in 1959 and connects the Great Lakes and the St. Lawrence River to form a water route to the Gulf of St. Lawrence and the Atlantic, a distance of 3 700 km (2 340 miles). The St. Lawrence Seaway proper extends from Montreal to Lake

Erie and includes the Welland Canal. It is divided into two sections for administrative purposes - the Montreal-Lake Ontario and the Welland Canal sections.

Iron ore and wheat are the principal bulk commodities carried through the system, and the two-way nature of the movement - grain downbound, iron upbound - is of considerable importance to the economy of the Great Lakes Region and the entire North American continent. Iron ore is transported from Quebec-Labrador mining centres to steel mills located in Hamilton, and through the Welland Canal to steel plants located on the shores of Lake Erie. The same ships are then used to carry grain from the Lakehead to ports along the lower St. Lawrence for domestic consumption or for transhipment aboard ocean vessels bound for European and other world ports.

The Seaway Authority employs a little over 1 000 persons, the majority of whom are unionized. There are four bargaining units, three of which are represented by the CBRT&GW. The Public Service Alliance of Canada negotiates on behalf of the remaining group.

Carryover effects from the 1988 drought resulted in a significant drop in grain shipments through the waterway in the first half of the season. Further, a lack of sales to the Soviet Union and other European importers prevented any recovery in grain movements.

Total grain shipments on the Montreal-Lake Ontario section fell to 11.5 million tonnes, a drop from 1988. Partially offsetting losses in grain shipments were increases in iron ore and some other commodities, notably coal, gasoline and salt. Year-end tonnage on the Montreal-Lake Ontario section fell by 8.6 percent to 37.1 million tonnes.

Tonnage declined by 8.3 percent on the Welland Canal section to 39.9 million tonnes. Coal fell to 6.3 million tonnes, a drop of 10 percent from 1988. Increases in iron ore and in other bulk commodities, as well as a small gain in general cargo, helped to reduce the impact of a 24.7 percent drop in grain shipments.

In a notable accomplishment, two collective agreements between the St. Lawrence Seaway Authority and the CBRT&GW were achieved with FMCS assistance prior to the expiration of the previous agreements. The union is the bargaining agent for two units, one of 750 operational

employees and the other of 85 office employees. On November 9, 1989, a conciliation officer was appointed to assist the parties in their negotiations and tentative settlements were realized during meetings held from November 22 to 24, 1989. The two-year agreements, due to terminate on December 31, 1991, were ratified by the members on December 5, 1989.

Marine Atlantic Inc., a federal Crown corporation which came into being in 1986, provides most ferry and coastal shipping services on the East Coast. As a result of a bargaining unit review which consolidated the units at Marine Atlantic, the CLRB issued amended certification orders on June 30, 1989. Collective bargaining for all ship-board employees is now conducted by the CBRT&GW. Previously, the CMSG had represented deck officers.

Marine Atlantic Inc. negotiated two tentative agreements with the CBRT&GW during this fiscal year. The union represents 387 licensed and 1 275 unlicensed personnel who work aboard company owned vessels. A conciliation officer was appointed on October 27, 1989, to assist the parties in the combined negotiations of the two collective agreements. Conciliation meetings held in early November resulted in a tentative settlement but the membership, on February 1, 1990, voted to reject it. Further conciliation meetings in February 1990, produced another tentative agreement which, at fiscal year-end, was out for ratification.

FMCS also participated in negotiations between the Council of Marine Carriers and the CMSG. The employer organization, which has about 80 percent of the market share of the transportation of materials hauled by tug, represents West Coast towboat operations at ports other than Vancouver. The union represents the 750 masters, mates and engineers aboard these boats. A conciliation officer was appointed to the dispute on March 8, 1989, after direct negotiations did not produce a settlement. Although extensive conciliation proceedings took place during the next several months, the parties were not able to finalize an agreement. The parties were informed, on August 31, 1989, of the Minister's decision not to appoint a conciliation commissioner or board in the case. On September 1, 1989, Michael Collins was appointed to provide mediation assistance to the parties. These meetings produced a memorandum of settlement which was ratified by the membership on October 20, 1989. The collective agreement will expire on September 30, 1991.

10. Trucking and Road Transportation

Trucking and bus transportation are the two main components of the road transportation industry in Canada. Responsibility for the regulation of industrial relations in the industry is shared by federal and provincial jurisdictions. The Canada Labour Code Part I applies to those companies engaged in interprovincial and international road transport. The private trucking component of the industry, which includes operators that transport their own commodities with their own drivers, is largely under provincial jurisdiction.

The for-hire segment of the trucking industry, which consists of carriers engaged in the transportation of goods for compensation, transported 231.2 million tonnes of freight in 1987. When compared to the 258 million tonnes transported by rail in 1987, the size and importance of the for-hire trucking industry to the economy can be seen.

The majority of trucking firms are small and the industry exhibits a low level of unionization when compared with other industries in the transportation sector. For example, employment in for-hire companies totalled 102 000 in 1987. Of those, 41 000 employees (covered by 350 collective agreements) are unionized and come under the jurisdiction of the Canada Labour Code. The largest union in the for-hire trucking industry is the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers of America, which represents approximately 27 000 truckers in federal jurisdiction. The Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers is the next largest union and represents about 6 000 federal trucking industry workers.

Collective bargaining in the interprovincial and international segments of the bus transportation industry also falls within the jurisdiction of the Canada Labour Code. The industry provides passenger transportation through regularly scheduled inter-city services and charter operations. In the transport of goods, buses compete with other modes of transportation.

The largest bus companies are Greyhound Lines of Canada Ltd., Laidlaw Transit Co. Ltd., Voyageur Inc., and the Saskatchewan Transportation Company. Employees in the industry work as drivers, equipment

maintenance workers, and clerical and office workers. While there are numerous unions with trade union representation rights in this sector, the main unions involved are the Amalgamated Transit Union (ATU), the CBRT&GW, and the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers of America. These trade unions represent the majority of the 6 700 unionized employees in the industry who are covered by approximately 45 agreements.

In the bus transportation sector, negotiations were concluded between the Saskatchewan Transportation Company and the 245 member ATU Local 1374. Employees of the bus company, which provides service within and outside the province, came under federal jurisdiction in 1987 when the CLRB certified the bargaining unit. As reported last year, conciliation meetings concerning a first collective agreement under federal labour legislation had broken off. Discussions re-occurred during June 1989, however, it was not until further conciliation meetings were held in August 1989 that a tentative settlement was reached. The agreement was ratified by the membership and is due to expire on December 31, 1991.

In a second dispute reported on last year, a settlement was reached between Voyageur Inc. and 4 CNTU affiliates. Three bargaining units in Montreal and one unit in Quebec City were affected by negotiations. The Montreal units included 50 office workers, 108 ticket and baggage agents and 90 maintenance personnel, while the Quebec City unit comprised 40 ticket agents, baggage and parcel handlers, telephone operators and building maintenance personnel. The company initiated lockout action against the Montreal office unit on December 7, 1987. Conciliation assistance provided to the parties in the fall, and subsequent mediation assistance in the spring, was not successful in bringing the parties to agreement. The three other units commenced legal strikes on June 10, 1988. In September a mediator was named to all four disputes, however, further meetings convened during September and December did not result in a resolution of the disputes. On May 11, 1989, the Minister appointed a special mediator, Yvan Blain, to assist the parties. A series of meetings were held over the next seven months and concluded on December 7,1989, with a tentative three-year settlement. The bargaining units began a return to work four days later. The collective agreements, which expire on December 6, 1992, were the first to be negotiated by the parties under the Canada Labour Code. Previous agreements had been subject to provincial legislation.

An FMCS officer was able to assist Purolator Courier Ltd. and the Energy and Chemical Workers Union, Local 146 to conclude a new collective agreement for 290 office employees in Montreal. The issue before the parties was a salary re-opener clause which had a July 1, 1989, expiry. A conciliation officer was appointed on May 1, 1989, to assist the parties in negotiations. Several meetings were held during June but a resolution to the dispute was not achieved. The officer filed his report and the parties were informed on July 24, 1989, of the Minister's decision not to appoint a conciliation commissioner or board. Informal meetings with the parties continued, however, on August 18, 1989, a work stoppage commenced. A tentative settlement, due to expire on December 31, 1992, was achieved through direct negotiations in November 1989.

FMCS assisted in the negotiations for the renewal of a collective agreement between XTL Transport Inc. and the United Food and Commercial Workers, Local 205, representing 170 truck owner-operators. The collective agreement between the parties expired on December 31, 1988. Direct negotiations resulted in a tentative agreement, but it was rejected by the union membership. Conciliation meetings, convened in February 1989, produced a further tentative settlement but it was also rejected in a membership vote. In direct negotiations, the parties reached a third tentative settlement. When it was rejected, and after the parties were informed of the Minister's decision to terminate conciliation proceedings, a legal strike commenced on May 21, 1989. Three days later the parties reached an agreement in direct negotiations which bargaining unit members voted to accept. The new collective agreement expires on September 30, 1990.

Alltrans Express Ltd. (a division of TNT Canada Inc.) and the Teamsters Local Unions 31, 213, 362, 395, and 979, representing 350 drivers and warehouse personnel in western Canada, ceased their collective bargaining relationship during the fiscal year. The parties' collective agreement expired on December 31, 1988. Conciliation assistance began in February 1989, however, when meetings during March, June, and August failed to produce a new agreement, the officer filed his report. After the parties were informed of the decision of the Minister not to appoint a conciliation commissioner, the union commenced strike action on October 4, 1989. On November 7, 1989, the union voted to reject a company final offer. The company division ceased operations on February 26, 1990.

B. Arbitration Services

Collective agreements governed by the Canada Labour Code Part I are required, pursuant to section 57, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch investigates these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

The most important of these provisions are as follows:

1. The Minister of Labour has the statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations where the parties cannot reach agreement on their own.

2. Where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them.

3. Arbitral awards must be rendered within 60 days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.

4 All arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.

5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson's decision is deemed to be the board's decision.

6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

During the year, the Minister received 101 requests for the appointment of arbitrators or arbitration board chairpersons. In response to these requests, as well as to 30 cases carried over from the previous fiscal year, 69 appointments were effected, representing an increase of 86% over the preceding fiscal year. Forty cases were settled or withdrawn. There were 22 requests under consideration at fiscal year end. The branch's total caseload for the year was 131 cases. Table 5 represents the branch's caseload for 1989-1990.

In fiscal year 1989-1990, 462 awards were filed with the branch, a 19% increase over the previous year. Table 6 shows the number of awards filed with the branch each year since 1980-1981.

Another area of activity of Arbitration Services is processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division XIV, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement. Eligible employees are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication. From April 2, 1989 to March 31, 1990, the Minister appointed adjudicators in 127 cases. Tables 7, 8 and 9 contain statistics related to unjust dismissal complaints and decisions by fiscal year.

On October 1, 1982, the group termination of employment provisions of Division IX, Part III of the Canada Labour Code came into force. With certain exceptions, an employer who terminates the employment of a group of 50 or more employees is required to establish a joint planning committee composed of employer and employee representatives. The purpose of the joint planning committee is to establish an adjustment

program to eliminate the need for the terminations or lessen their impact on the redundant employees. The Minister may be requested to appoint an arbitrator if an adjustment program has not been completed or if the employee representatives are not satisfied with the program proposed. An arbitrator may be appointed to assist the joint planning committee in establishing an adjustment program and resolving matters in dispute referred to him by the Minister. The branch did not receive any requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1989-1990.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the Department. In addition, separate indexes to awards rendered under both Part III and Part I of the Code are published annually and are provided upon request to a wide range of persons in the industrial relations community. The text of specific awards is also available from Arbitration Services. These services are tailored to the needs of industrial relations practitioners for diversified information on particular issues, precedents, and statistics.

Arbitration Services publishes a monthly circular entitled the Arbitration Services Reporter, containing a list of all federal awards filed with the branch each month, as well as a subject index to these awards. The Arbitration Services Reporter is distributed to arbitrators and all unions and employers coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

Table 5

Arbitration Services Caseload 1989-1990

Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairpersons under the Canada Labour Code Part I:

Cases brought forward from fiscal year 1988-1989	30
New requests during fiscal year 1989-1990	101
Total caseload	131
Number of appointments	69
Cases settled/withdrawn without appointment	40
Cases pending at fiscal year end	14

Appointments of Adjudicators under the Canada Labour Code Part III:

Number of appointments	127

Table 6

Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990)

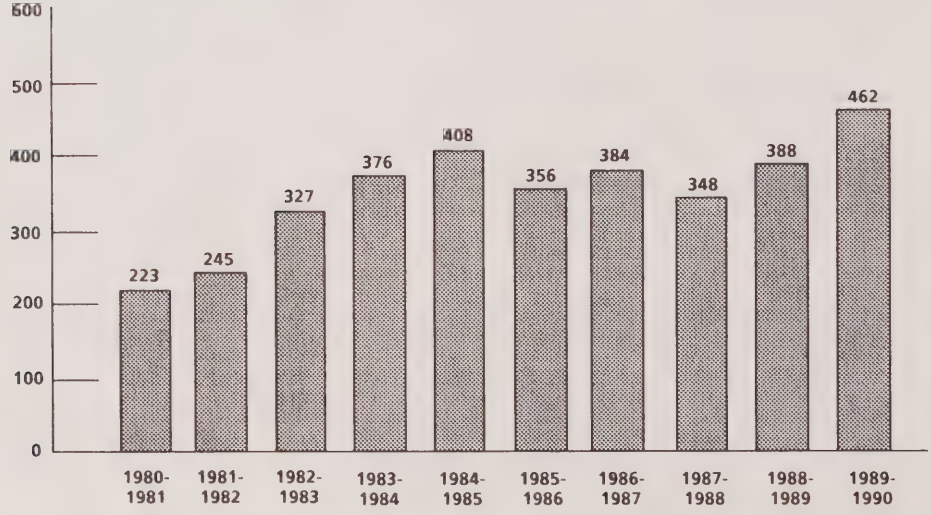


Table 7

Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Number of complaints referred to adjudication	51	62	78	140	143	140	135	143	145	127
Number of decisions filed[1]	20	39	40	63	31	93	75	92	87	75
Number of complaints settled or withdrawn[1]	10	24	25	54	46	77	57	64	64	57

[1] As of 1985-1986, includes decisions/settlements following in both current and previous fiscal years.

Table 8

Unjust Dismissal Adjudication Decisions - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990[2]
Dismissal Upheld	-	10	12	17	9	22	22	23	18	16
Dismissal Ruled Unjust[1]	11	20	21	35	15	44	27	28	44	30
SoP	4	5	1	4	5	8	2	1	3	2
RwC	1	6	6	12	-	16	5	4	7	10
Rw/oC	-	1	4	1	2	2	2	-	2	1
Cw/oR	6	8	10	18	8	18	17	23	31	17
OD	-	-	-	-	-	-	1	3	1	-
Complaint dismissed by adjudicator										
- for lack of jurisdiction	7	5	3	11	7	15	13	19	8	10
- for other reasons	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-

[1] SoP - Substitution of Penalty
RwC - Reinstatement with Compensation
Rw/oC - Reinstatement without Compensation
Cw/oR - Compensation without Reinstatement
OD - Other Disposition

[2] Of the 75 decisions shown on Table 7, 56 were final awards, which are analyzed on this table.

Table 9

Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1980-1981 to 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Air Transport	5	12	10	20	13	19	10	13	11	10
Banks	20	13	16	37	31	23	25	24	25	24
Broadcasting	5	11	17	25	22	14	27	16	13	11
Crown Corporations[1]	2	1	3	4	5	7	5	5	3	3
Grain	3	1	4	1	3	3	0	3	3	3
Navigation/Shipping	5	1	1	5	5	1	4	5	2	1
Nuclear	1	1	1	3	1	1	0	0	0	1
Railway	0	1	0	1	1	5	4	5	11	4
Road Transport	6	13	17	26	29	42	30	36	38	35
Courier Service	3	4	2	10	6	6	10	4	16	9
Telecommunications	0	1	3	3	4	5	4	2	2	1
Other[2]	1	3	4	5	24	14	16	30	21	25

[1] Crown corporations not otherwise included in a specific industry category.

[2] Of the 25 complaints referred to adjudication during the current fiscal year, the majority in this category, 19, involve Indian Band Councils.

Tableau 9

Plaintes pour congédiement injuste : répartition selon le secteur industriel (exercices 1980-1981 à 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Transport aérien	5	12	10	20	13	19	10	13	11	10
Banques	20	13	16	37	31	23	25	24	25	24
Radiotélédiffusion	5	11	17	25	22	14	27	16	13	11
Sociétés d'État[1]	2	1	3	4	5	7	5	5	3	3
Grain	3	1	4	1	3	3	0	3	3	3
Navigation/transport maritime	5	1	1	5	5	1	4	5	2	1
Nucléaire	1	1	1	3	1	1	0	0	0	1
Transport ferroviaire	0	1	0	1	1	5	4	5	11	4
Transport routier	6	13	17	26	29	42	30	36	38	35
Services de messagerie	3	4	2	10	6	6	10	4	16	9
Télécommunications	0	1	3	3	4	5	4	2	2	1
Autres[2]	1	3	4	5	24	14	16	30	21	25

[1] Sociétés de la couronne qui ne sont pas autrement incluses dans une catégorie particulière d'industries.

[2] Parmi les 25 plaintes renvoyées à l'arbitrage au cours de la présente année financière, la majorité des plaintes de cette catégorie, soit 19 plaintes, concernent les conseils de bandes autochtones.

Tableau 7

Nombre de plaintes pour congédiement injuste et de décisions (exercices 1980-1981 à 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Nombre de plaintes renvoyées à l'arbitrage	51	62	78	140	143	140	135	143	145	127
Nombre de plaintes déposées[1]	20	39	40	63	31	93	75	92	87	75
Nombre de plaintes réglées avant l'audition de la cause[1]	10	24	25	54	46	77	57	64	64	57

[1] Cette catégorie comprend depuis 1985-1986 les décisions et les règlements postérieurs aux nominations tant pour l'exercice en cours que pour les exercices précédents.

Tableau 8

Sentences arbitrales en matière de congédiement injuste - répartition selon le type de décision déposée (exercices 1980-1981 à 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990[2]
Congédiements maintenus	-	10	12	17	9	22	22	23	18	16
Congédiements déclarés injustes[1]	11	20	21	35	15	44	27	28	44	30
SP	4	5	1	4	5	8	2	1	3	2
RC	1	6	6	12	-	16	5	4	7	10
RSC	-	1	4	1	2	2	2	-	2	1
CSR	6	8	10	18	8	18	17	23	31	17
AD	-	-	-	-	-	-	1	3	1	-
Plaintes rejetées par l'arbitre										
- faute de compétence juridique	7	5	3	11	7	15	13	19	8	10
- autres motifs	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-

[1] SP - Substitution de peine
RC - Réintégration avec compensation
RSC - Réintégration sans compensation
CSR - Compensation sans réintégration
AD - Autre disposition

[2] Des 75 décisions figurant au tableau 7, 56 étaient des sentences exécutoires qui sont analysées dans le présent tableau.

Tableau 5

Direction des services d'arbitrage
Volume des requêtes durant l'exercice 1989-1990

Nominations d'arbitres et de présidents de conseil d'arbitrage en vertu de la Partie I du Code canadien du travail:

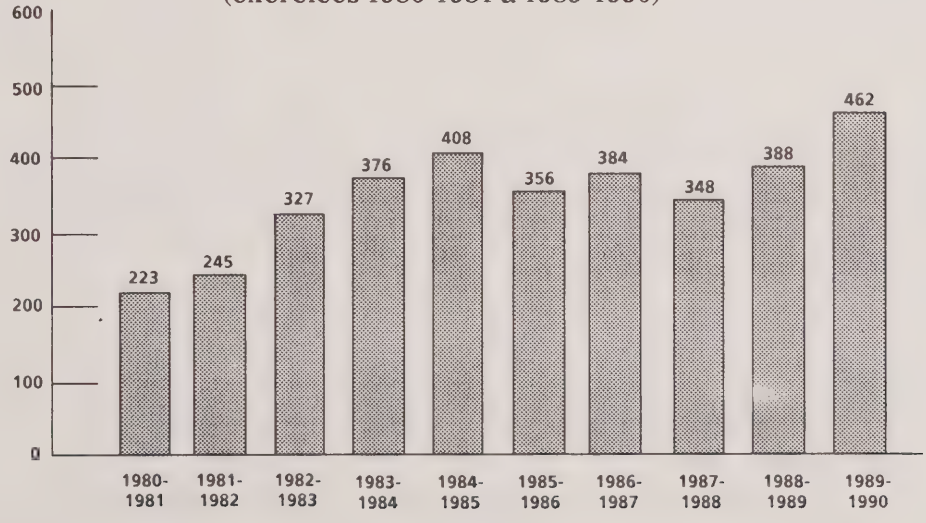
Cas reportés de l'exercice 1988-1989	30
Nouvelles requêtes soumises durant l'exercice 1989-1990	101
Nombre total de cas	131
Nombre de nominations	69
Cas réglés et/ou retirés sans nomination	40
Cas en suspens à la fin de l'exercice	14

Nominations d'arbitres en vertu de la Partie III du Code canadien du travail:

Nombre de nominations d'arbitres	127

Tableau 6

Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices 1980-1981 à 1989-1990)



planification composé de représentants et représentantes de l'employeur et des employé(e)s. Ce comité a pour tâche de préparer un programme d'adaptation visant à corriger la situation qui donne lieu aux cessations d'emploi ou, du moins, d'en amoindrir les conséquences pour les employé(e)s déclaré(e)s excédentaires. Si le programme est interrompu ou si les représentants et représentantes des employé(e)s le jugent insatisfaisant, on peut demander au Ministre de nommer un arbitre. Le rôle de l'arbitre consiste à aider le comité de planification à mettre sur pied un programme d'adaptation et à résoudre les questions en litige que le Ministre lui aura confiées. La Direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage en vertu des dispositions du Code concernant les cessations d'emploi collectives en 1989-1990.

La Direction tient un index de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées auprès du Ministre. En outre, des index distincts des sentences arbitrales rendues en vertu des Parties III et I du Code sont publiés chaque année et envoyés sur demande à de nombreuses personnes qui travaillent dans le domaine des relations industrielles. On peut également obtenir le texte de sentences arbitrales particulières auprès de la Direction des services d'arbitrage. Ces services s'adaptent aux besoins des praticiens des relations industrielles qui désirent des renseignements divers sur des questions particulières, des précédents ou des données statistiques.

La Direction publie un bulletin mensuel intitulé Revue des services d'arbitrage, qui contient une liste de toutes les sentences arbitrales déposées à la Direction chaque mois, ainsi qu'un index des matières de ces mêmes sentences. La Revue des services d'arbitrage est distribuée aux arbitres ainsi qu'à tous les syndicats et à tous les employeurs auxquels s'appliquent le Code canadien du travail, de même qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux du Canada.

5. La décision de la majorité des membres du conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage est dans une impasse, la décision prise par le président est considérée comme celle du conseil.

6. Les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des griefs doivent être partagés également entre les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Au cours de l'année, le Ministre a reçu 101 demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage. En réponse à ces requêtes, de même qu'à 30 requêtes reportées de l'exercice précédent, des nominations ont eu lieu dans 69 des cas, ce qui représente une augmentation de 86 % par rapport à l'exercice précédent. Quarante cas ont été réglés ou retirés. Il y avait 22 requêtes en suspens à la fin de l'année financière. La Direction a traité 131 cas durant l'exercice. Le tableau 5 indique le nombre total de demandes de nomination soumises à la Direction durant l'exercice.

Au cours de l'exercice 1989-1990, le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction s'est élevé à 462, soit une augmentation de 19 % par rapport à l'exercice précédent. Le tableau 6 illustre le nombre de sentences arbitrales déposées chaque année auprès de la Direction depuis 1980-1981.

La Direction des services d'arbitrage doit également étudier les demandes de nomination d'arbitres dans les cas de plaintes pour prétendu congédiement injuste, plaintes déposées en vertu des dispositions de la division XIV de la Partie III du Code canadien du travail. A quelques exceptions près, tous les employés et toutes les employées relevant de la compétence législative du Parlement canadien qui ne font pas partie d'un groupe d'employé(e)s régi par une convention collective, peuvent utiliser ce recours. Ces employé(e)s ont le droit de présenter une plainte pour congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier ressort, de l'arbitrage devant une tierce partie. Entre le 2 avril 1989 et le 31 mars 1990, le Ministre a nommé 127 arbitres. Les tableaux 7, 8 et 9 présentent, par exercice, des données statistiques sur les plaintes pour congédiement injuste et sur les décisions rendues à cet égard.

Le 1er octobre 1982, les dispositions de la division IX de la Partie III du Code canadien du travail concernant les cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur. Sauf certaines exceptions, un employeur qui met fin à l'emploi d'un groupe de cinquante employé(e)s ou plus est tenu d'établir un comité mixte de

B. Services d'arbitrage

Les conventions collectives régies par la Partie I du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 57, renfermer une clause de règlement définitif sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits qui peuvent surgir à propos de leur interprétation, de leur application ou de leur prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage est de faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage qui sont présentées par les parties assujetties au Code canadien du travail, lorsqu'elles n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes pour voir si elles sont conformes à toutes les exigences de la loi et des règlements, puis elle recommande au Ministre les mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le cadre de la procédure des nominations du Ministre, et d'appliquer les dispositions du Code sur l'arbitrage des griefs.

Les plus importantes dispositions sont les suivantes :

1. Le ministre du Travail est habilité par la loi à nommer des arbitres et des présidents de conseil d'arbitrage dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre.

2. Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de clauses de règlement définitif des griefs par voie d'arbitrage ou autrement, tout grief non réglé doit être renvoyé à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties ou, faute d'entente, nommé par le Ministre à la demande de l'une ou l'autre partie.

3. Les sentences arbitrales doivent être rendues dans les soixante jours qui suivent la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas.

4. Une copie de toutes les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doit être transmise au Ministre.

mars, en juin et en août s'étant avérées infructueuses, l'agent a déposé son rapport. Les parties ont été informées de la décision du Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur et, le 4 octobre 1989, le syndicat a déclenché une grève. Le 7 novembre 1989, le syndicat a voté en faveur du rejet de la dernière offre de la compagnie. La division de la compagnie a mis fin à ses opérations dans l'ouest du Canada le 26 février 1990.

négociation ont amorcé le retour au travail quatre jours plus tard. Les conventions collectives, qui viendront à expiration le 6 décembre 1992, étaient les premières conventions négociées en vertu du Code canadien du travail. Les conventions précédentes étaient régies par les lois provinciales.

Un agent du SFMC a pu aider Purolator Courrier Ltée et la section locale 146 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie à renouveler la convention collective visant 290 employé(e)s de bureau à Montréal. Le différend qui opposait les parties portait sur la réouverture d'une clause salariale venue à expiration le 1er juillet 1989. Un conciliateur a été nommé le 1er mai 1989 pour aider les parties dans leurs négociations. Plusieurs rencontres ont eu lieu au cours du mois de juin sans qu'on arrive à régler le conflit. Le conciliateur a déposé son rapport et, le 24 juillet 1989, les parties ont été informées de la décision du Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Des rencontres officieuses se sont poursuivies avec les parties. Toutefois, le 18 août 1989, un arrêt de travail a commencé. Une entente provisoire, qui viendra à expiration le 31 décembre 1992, a été conclue dans le cadre de négociations directes en novembre 1989.

Le SFMC a participé aux négociations visant le renouvellement d'une convention collective entre XTL Transport Inc. et la section locale 205 de l'Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et de commerce, qui représente 170 propriétaires exploitants. La convention collective qui liait les parties est venue à expiration le 31 décembre 1988. Les négociations directes ont donné lieu à une entente provisoire, mais celle-ci a été rejetée par les membres du syndicat. Des séances de conciliation tenues en février 1989 ont mené à une seconde entente provisoire qui a également été rejetée par scrutin par les membres. Au cours de négociations directes, les parties sont arrivées à une troisième entente provisoire. Cette dernière a été rejetée, les parties ont été informées de la décision du Ministre de mettre fin aux mesures de conciliation et, le 21 mai 1989, une grève légale a été déclenchée. Trois jours plus tard, au cours de négociations directes, les parties ont conclu une entente qui a été acceptée par les membres du syndicat. La nouvelle convention collective sera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1990.

Alltrans Express Ltée (une division de TNT Canada Inc.) et les sections locales 31, 213, 362, 395 et 979 des Camionneurs, qui représentent 350 chauffeurs et préposés d'entrepôt de l'ouest du Canada, ont mis un terme à leur relation de négociation collective au cours de l'année financière. La convention collective des parties est venue à expiration le 31 décembre 1988. Des services de conciliation ont été fournis en février 1989. Toutefois, les séances tenues en

Les plus grandes entreprises de transport par autobus sont Greyhound Ltée, Laidlaw Transit Ltée, Voyageur Inc, et la Saskatchewan Transportation Company. Les employé(e)s de cette industrie occupent des postes de chauffeurs, de préposé(e)s à l'entretien de l'équipement et d'employé(e)s de bureau. Bien qu'il existe plusieurs syndicats détenant des droits de représentation dans ce secteur, les principales unités de négociation concernées sont le Syndicat uni du transport (SUT), la FCET et les Camionneurs. Ces syndicats représentent la majorité des 6 700 employé(e)s syndiqué(e)s de cette industrie, qui sont visé(e)s par environ 45 conventions collectives.

Dans le secteur du transport par autobus, les négociations ont été conclues entre la Saskatchewan Transportation Company et la section locale 1374 du SUT composée de 245 membres. Les employé(e)s de la société de transport par autobus, qui fournit des services en Saskatchewan et à l'extérieur de la province, relèvent de la compétence fédérale depuis l'accréditation de l'unité de négociation par le CCRT en 1987. Comme en faisait état le dernier rapport annuel, les séances de conciliation en vue d'une première convention collective dans un contexte de compétence fédérale avaient été interrompues. Les discussions ont repris en juin 1989. Toutefois, ce n'est qu'après d'autres séances de conciliation tenues en août 1989 qu'on est arrivé à une entente provisoire. L'entente a été ratifiée par les membres du syndicat et viendra à expiration le 31 décembre 1991.

Dans un second différend inscrit au dernier rapport annuel, une entente a été conclue entre Voyageur Inc. et quatre syndicats affiliés à la CSN. Trois unités de négociation de Montréal et une unité de Québec étaient touchées par les négociations. Les unités de négociation de Montréal comptaient 50 employé(e)s de bureau, 108 préposé(e)s aux billets et bagagistes et 90 préposé(e)s à l'entretien, alors que l'unité de négociation de Québec comptait 40 préposé(e)s aux billets, bagagistes, préposé(e)s à la livraison de colis, opérateurs ou opératrices de téléphone et préposé(e)s à l'entretien des immeubles. La compagnie a annoncé un lock-out aux syndiqué(e)s du bureau de Montréal le 7 décembre 1987. Les services de conciliation et de médiation fournis aux parties à l'automne et au printemps suivant se sont avérés infructueux. Les trois autres unités de négociation ont déclenché des grèves légales le 10 juin 1988. Un médiateur fut nommé pour les quatre conflits en septembre. Cependant, les rencontres qui furent ensuite tenues en septembre et en décembre ne débouchèrent pas sur un règlement. Le 11 mai 1989, le Ministre a nommé un médiateur spécial, Yvan Blain, pour aider les parties. Plusieurs séances de médiation ont eu lieu au cours des sept mois suivants et ont mené à une entente provisoire de trois ans, le 7 décembre 1989. Les membres des unités de

10. Le camionnage et le transport routier

Le camionnage et le transport par autobus sont les deux composantes principales du secteur du transport routier au Canada. La responsabilité de la réglementation des relations industrielles de cette industrie est partagée entre les gouvernements fédéral et provinciaux. La Partie I du Code canadien du travail vise les sociétés engagées dans le transport routier interprovincial et international. Le secteur privé de l'industrie du camionnage, qui comprend les exploitants qui font transporter leurs propres produits par leurs propres camionneurs, relève en grande partie de la compétence provinciale.

Le secteur du camionnage pour le compte d'autrui, qui comprend les camionneurs engagés dans le transport de produits contre rémunération, a transporté 231,2 millions de tonnes de fret en 1987. Lorsque l'on compare ces chiffres aux 258 millions de tonnes de produits transportés par voie ferroviaire en 1987, on saisit l'envergure et l'importance pour l'économie de l'industrie du camionnage pour le compte d'autrui.

La majorité des transporteurs sont de petites entreprises et le niveau de syndicalisation de cette industrie est peu élevé par rapport à celui des autres industries du secteur du transport. Par exemple, en 1987, le nombre de personnes employé(e)s par le secteur du camionnage pour le compte d'autrui s'élevait, au total, à 102 000. De ce nombre, 41 000 employé(e)s (visé(e)s par 350 conventions collectives) sont syndiqué(e)s et régi(e)s par le Code canadien du travail. Le syndicat regroupant le plus grand nombre de membres dans l'industrie du camionnage pour le compte d'autrui est la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôt et aides (ci-après appelée «les Camionneurs»), qui représente environ 27 000 camionneurs sous juridiction fédérale. La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET) est le deuxième syndicat regroupant le plus grand nombre de membres et représente environ 6 000 employé(e)s de l'industrie du camionnage de juridiction fédérale.

La négociation collective des segments interprovincial et international de l'industrie du transport par autobus est également régie par le Code canadien du travail. Cette industrie fournit des services de transport de personnes interprovincial selon un horaire régulier ainsi que des services nolisés. En ce qui concerne le transport de produits, les autobus se disputent le marché avec d'autres modes de transport.

Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation dans ce dossier. Le 1er septembre 1989, M. Michael Collins a été nommé pour fournir des services de médiation aux parties. Ces rencontres ont donné lieu à un projet de règlement qui a été ratifié par les membres du syndicat le 20 octobre 1989. La convention collective sera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1991.

Fait remarquable, deux conventions collectives ont été conclues entre l'Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent et la FCET, avec l'assistance du SFMC, avant l'expiration des conventions précédentes. Le syndicat est agent négociateur pour deux unités, l'une comptant 750 employé(e)s préposé(e)s aux opérations et l'autre comptant 85 employé(e) de bureau. Le 9 novembre 1989, un conciliateur a été nommé pour aider les parties dans leurs négociations et des ententes provisoires ont été conclues au cours des rencontres qui ont eu lieu entre le 22 et le 24 novembre 1989. Les conventions de deux ans, qui viendront à expiration le 31 décembre 1991, ont été ratifiées par les membres du syndicat le 5 décembre 1989.

Marine Atlantique S.C.C., société d'État instituée en 1984, fournit la plupart des services de traversier et de transport côtier sur la côte est. À la suite d'une révision de l'unité de négociation qui a donné lieu à la fusion des unités de Marine Atlantique, le CCRT a émis, le 30 juin 1989, des ordonnances modifiant l'accréditation. La négociation collective pour tous les employé(e)s qui travaillent à bord des navires est maintenant assurée par la FCET. Antérieurement, c'était la Guilde de la marine marchande du Canada qui représentait les officiers de pont.

Marine Atlantique a négocié deux ententes provisoires avec la FCET au cours de l'année financière. Le syndicat représente 387 employé(e)s breveté(e)s et 1 275 employé(e)s non breveté(e)s qui travaillent à bord des navires appartenant à l'entreprise. Un conciliateur a été nommé le 27 octobre 1989 afin d'aider les parties au cours des négociations combinées portant sur deux conventions collectives. Des séances de conciliation ont été tenues au début de novembre et ont donné lieu à une entente provisoire. Toutefois, lors du scrutin tenu le 1er février 1990, les membres du syndicat l'ont rejetée. D'autres rencontres de conciliation tenues en février 1990 ont mené à une autre entente provisoire qui était au stade de la ratification à la fin de l'année financière.

Le SFMC a également participé aux négociations entre le Council of Marine Carriers et la Guilde de la marine marchande. Cette organisation d'employeurs, qui détient 80 % du marché du transport de matériaux tirés par remorqueurs, regroupe les opérations de transport par remorqueurs de la côte ouest dans des ports autres que celui de Vancouver. Le syndicat représente les 750 capitaines, seconds et ingénieurs qui travaillent à bord de ces navires. Les négociations directes n'ayant pas donné lieu à un règlement, un conciliateur a été nommé dans ce dossier le 8 mars 1989. Bien que de nombreux efforts de conciliation aient été déployés au cours de plusieurs mois, les parties n'ont pas réussi à s'entendre. Elles ont été informées, le 31 août 1989, de la décision du

même s'étend de Montréal au lac Erié et comprend le canal Welland. Aux fins de l'administration, la Voie maritime est divisée en deux parties : Montréal-lac Ontario et le canal Welland.

Le minerai de fer et le blé sont les principaux produits en vrac transportés par ce système et la nature du mouvement aller-retour, à savoir transport du fer en amont et transport du grain en aval, est d'une importance considérable pour l'économie de la région des Grands Lacs et de tout le continent nord-américain. Le minerai de fer est transporté des centres miniers du Labrador-Québec aux aciéries de Hamilton puis, par le canal Welland, vers les aciéries situées sur les rives du lac Erié. Les mêmes navires sont ensuite utilisés pour transporter le grain de Lakehead aux ports qui longent le Saint-Laurent, en vue du marché intérieur ou du transbordement sur de longs courriers à destination de l'Europe et d'autres ports du monde.

L'Administration de pilotage de la Voie maritime emploie un peu plus de 1 000 personnes dont la majorité sont syndiquées. On compte quatre unités de négociation, dont trois sont représentées par la FCET. L'Alliance de la Fonction publique du Canada négocie au nom de la quatrième.

Les séquelles de la sécheresse de 1988 ont eu pour effet de réduire de façon importante la quantité de grain transporté par la voie navigable au cours de la première moitié de la saison. De plus, la baisse des ventes à l'Union soviétique et à d'autres importateurs européens a empêché la reprise du transport du grain.

Le poids total des cargaisons de grain de la section Montréal-lac Ontario est tombé à 11,5 millions de tonnes, une diminution par rapport à 1988. Les augmentations de tonnage composé de minerai de fer et de certains autres produits, notamment le charbon, l'essence et le sel, ont compensé partiellement les pertes accusées dans le secteur du transport du grain. Le tonnage de fin d'année de la section Montréal-lac Ontario a chuté à 37,1 millions de tonnes, une diminution de 8,6 %.

Le tonnage a chuté à 39,9 millions de tonnes, une diminution de 8,3 %, dans la section du canal Welland. Le transport du charbon est descendu à 6,3 millions de tonnes, une diminution de 10 % par rapport à 1988. Une augmentation des tonnages du minerai de fer et d'autres produits en vrac, de même qu'une légère augmentation de l'ensemble du fret ont contribué à amoindrir les effets d'une baisse de 24,7 % des expéditions de grain.

9. La navigation et le transport maritime

Le transport maritime a une influence considérable sur le bien- être et la prospérité d'un grand nombre de régions du Canada. Cette importance vient du fait qu'il s'avère être le moyen de transport le plus efficace pour certaines grandes industries qui doivent acheminer de grandes quantités de produits en vrac à des fins commerciales.

L'industrie canadienne de la navigation comprend trois secteurs distincts, à savoir les entreprises de remorqueurs de la côte ouest, le commerce intérieur des Grands Lacs et les exploitations de traversiers. Pour les besoins de la négociation collective, la structure et l'organisation patronale-syndicale varient considérablement à travers l'industrie.

En ce qui concerne les entreprises de remorqueurs de la côte ouest, c'est le Council of Marine Carriers, formé en 1975, qui se charge de la négociation collective touchant un certain nombre d'entreprises. Quant aux équipages des navires des employeurs membres du Council, ils sont représentés par trois syndicats : la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC), qui représente les capitaines, les seconds et les ingénieurs; la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET) ainsi que le Syndicat des gens de mer, qui représentent les employés non brevetés.

L'Association canadienne des armateurs des Grands Lacs (A.C.A.G.L.), formée en 1966, est l'agent négociateur de la plupart des armateurs de l'industrie du transport maritime des Grands Lacs. Les équipages qui travaillent à bord de la flotte de l'Association appartiennent à trois syndicats : les capitaines à la GMMC, les officiers de la salle des machines au Syndicat canadien des officiers de la marine marchande et les matelots non brevetés au Syndicat des gens de mer. L'autre entreprise d'envergure de l'industrie des Grands Lacs est Upper Lakes Shipping; les officiers de pont y sont représentés par la GMMC et les membres d'équipage non brevetés sont représentés séparément par deux sections locales de la FCET.

L'Administration de pilotage de la Voie maritime du Saint-Laurent a été établie en 1954 en tant que société d'État pour construire, exploiter et entretenir la portion canadienne de la voie navigable. La Voie maritime a été inaugurée en 1959 et relie les Grands Lacs et le fleuve Saint-Laurent pour former une voie navigable jusqu'au golfe du Saint-Laurent et à l'Atlantique, une distance de 3 700 km (2 340 milles). La Voie maritime du Saint-Laurent

Un commissaire-conciliateur a été nommé au cours de l'année financière 1989-1990. Le conflit touchait la Société du port de Montréal et le Syndicat des employé(e)s des ports nationaux, affilié à la CSN et représentant 58 employé(e)s affecté(e)s au service de la circulation ferroviaire. Les parties négociaient le renouvellement d'une convention collective qui était venue à expiration le 31 décembre 1986. A la suite du dépôt du rapport du conciliateur, le Ministre a décidé, le 27 avril 1989, de nommer le commissaire-conciliateur Roland Tremblay dans ce conflit. Un certain nombre de rencontres ont eu lieu en mai et juin sous les auspices de ce dernier. Suite au dépôt du rapport du commissaire-conciliateur, le 10 juillet 1989, les parties ont repris les négociations sur la base dudit rapport. Une entente provisoire a été conclue le 18 juillet 1989. Deux jours plus tard, les membres ratifiaient une entente qui viendra à expiration le 31 décembre 1990.

parties ont mené à une entente provisoire le 27 avril 1989. La convention de trois ans a été ratifiée par les membres le 26 mai 1989 et sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991.

Les Syndicats associés des métiers d'atelier, à l'exception de la Fraternité internationale des chauffeurs et des huileurs, représentaient 8 200 employé(e)s lors des négociations avec le CN. Les conventions collectives ont expiré le 31 décembre 1988 et les parties se sont rencontrées à plusieurs occasions pour discuter de leur renouvellement. Deux conciliateurs ont été nommés le 24 mai 1989 afin de venir en aide aux parties. Une série de rencontres tenues en juin et juillet ont mené à une entente provisoire qui a été ratifiée par les membres de l'unité de négociation le 25 août 1989. La convention, d'une durée de trois, expirera le 31 décembre 1991.

Des négociations directes entre CP Rail et le syndicat des Travailleurs unis des transports, qui représente 4 000 membres du personnel des trains et des quais, ont donné lieu à une entente provisoire qui a été rejetée par les membres du syndicat au début d'avril 1989. Un conciliateur a été nommé dans ce conflit le 26 mai 1989. Deux rencontres de conciliation ont donné lieu à une autre entente provisoire, laquelle a été ratifiée par les membres du syndicat le 15 juillet 1989.

Le SFMC a apporté son concours aux négociations qui ont eu lieu entre les 6 300 membres du syndicat des Travailleurs unis des transports et le Canadien national. La convention collective a expiré le 31 décembre 1988 et deux conciliateurs ont été nommés le 11 mai 1989. De nombreuses rencontres ont eu lieu tout au long de l'été et ont mené à une convention collective provisoire d'une durée de trois ans. Les parties ont également convenu de soumettre à un arbitrage exécutoire la question de la composition des équipes affectées au fret qui demeurait en suspens, à moins qu'une entente n'intervienne au cours de la période d'application de la convention. L'entente provisoire a été ratifiée par les membres le 24 octobre 1989.

Une entente a également été conclue entre Algoma Central Railway et les Travailleurs unis des transports représentant 60 membres du personnel de bord des trains. La convention collective a expiré le 31 décembre 1988. N'ayant pas réussi à résoudre leur différend à l'étape du conciliateur, les parties furent informées le 24 mai 1989 de la décision de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Les parties ont alors repris les négociations directes et sont arrivées, le 7 juin 1989, à une entente provisoire d'une durée de trois ans.

Sous-ministre adjoint principal, M. Michael McDermott, les parties sont arrivées à une entente provisoire le 1er mars 1990 et les membres du syndicat l'ont ratifiée le 28 mars 1990.

La série de négociations entre CN et une coalition de syndicats qui négocient conjointement sous le nom de Syndicat d'employés sédentaires de chemins de fer, représentant environ 16 700 employé(e)s, a pris fin au début de la présente année financière. La coalition était formée du Syndicat international des transports et communications, du Syndicat canadien des signaleurs et des employés des communications, de la Fraternité des préposés à l'entretien des voies, de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, et, pour la première fois, du Syndicat des contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada. Par le biais de négociations directes, les parties ont réussi à conclure, le 28 février 1989, une convention collective d'une durée de trois ans qui a été ratifiée au cours du mois d'avril 1989.

La même coalition, à l'exception de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, représentait quelque 12 000 employé(e)s dans les négociations avec CP Rail. Le 4 mars 1989, à la suite de négociations directes, les parties se sont entendues sur un renouvellement de la convention collective, que les membres ont ratifié peu après.

Deux autres séries de négociations se sont déroulées entre la Fraternité des ingénieurs de locomotives et les deux principales lignes ferroviaires. Une convention d'une durée de trois ans, qui viendra à expiration le 31 décembre 1991, a été conclue suite aux négociations directes et ratifiée par les 2 600 employé(e)s syndiqué(e)s du CN à la mi-juin 1989. Une entente similaire a été ratifiée en juillet 1989 par les 1 700 syndiqué(e)s à l'emploi de CP Rail. Cette entente provisoire est également intervenue suite à des négociations directes.

CP Rail et une coalition de syndicats négociant sous le nom de Syndicats associés des métiers d'atelier sont également parvenus à une entente au moyen de négociations directes. Cette coalition était composée de la Fraternité des wagonniers de chemins de fer du Canada, de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, de la Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires en fer, forgerons, forgeurs et aides, de l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, de l'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles et de la Fraternité internationale des chauffeurs et des huileurs. La coalition représentait environ 7 000 membres. Des négociations directes entre les

réaffectation et d'autres avantages ont été élaborés par les représentants de l'employeur et des employé(e)s en vue d'amoindrir l'impact des changements sur les employé(e)s de Via Rail. Les même avantages sont offerts à certain(e)s employé(e)s de CN et CP Rail qui assurent des services d'appoint à Via Rail.

Plusieurs conventions collectives touchant Via Rail et les syndicats qui représentent ses employé(e)s ont été renégociées au cours de l'exercice 1989-1990.

Comme en faisait état le dernier rapport annuel, les négociations entre Via et une coalition connue sous le nom de Syndicats associés des métiers d'atelier ont mené à une entente provisoire le 18 mars 1989. L'entente a été rejetée par les membres le 7 avril 1989. Trois autres rencontres, tenues au début de mai 1989, ont mené à une entente provisoire de trois ans qui a été ratifiée le 16 juin 1989.

Deux conventions distinctes entre Via et la Fraternité des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, ont été renégociées avec succès. Le syndicat représente 1 300 préposé(e)s au service à bord des trains et 1 600 préposé(e)s aux billets sédentaires, employé(e)s de bureau et préposé(e)s à l'entretien. Deux conciliateurs ont été nommés dans ces dossiers le 13 avril 1989 et des ententes provisoires ont été conclues au cours des rencontres de conciliation qui ont eu lieu entre le 18 et le 21 avril 1989. En juin 1989, les deux groupes de travailleurs et travailleuses, employé(e)s de bord et employé(e)s sédentaires, ont ratifié leurs ententes respectives, d'une durée de trois ans.

Via et l'unité de 600 membres représentée par les Travailleurs unis des transports sont également arrivés à une entente cette année. Les négociations directes en vue du renouvellement de la convention collective, venue à expiration le 31 décembre 1988, ont échoué et deux conciliateurs ont été nommés le 7 juillet 1989. Des rencontres ont eu lieu à la fin d'août et en septembre et les parties sont arrivées à une entente provisoire le 22 septembre 1989. La convention, d'une durée de trois ans, a été ratifiée le 28 novembre 1989.

Le SFMC a également contribué au renouvellement de la convention collective entre Via et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives, représentant 400 membres. Deux conciliateurs, nommés le 13 octobre 1989, ont tenu des rencontres à partir de la fin d'octobre jusqu'à la mi-décembre 1989. Lors du vote tenu le 9 janvier 1990, les membres du syndicat ont rejeté une offre de la compagnie, ce qui a donné lieu à d'autres rencontres de conciliation. Le 21 février 1990, le conciliateur a déposé son rapport mais il a continué de rencontrer les parties de façon officieuse. Aidées du conciliateur et du

8. Le transport ferroviaire

La forte concurrence que se livrent les transporteurs, la déréglementation et la nature nouvelle des demandes dictées par les circonstances économiques continuent d'avoir une incidence sur les opérations de transport ferroviaire et sur le système de relations industrielles de cette industrie.

Les activités du CN et de CP Rail qui, ensemble, emploient quelque 65 000 travailleurs et travailleuses, représentent environ 85 % des activités de cette industrie. Environ 80 % des cheminots sont syndiqués. Quatorze syndicats les représentent. Quelque 25 % d'entre eux sont affectés directement à l'exploitation des trains, comme ingénieurs, chauffeurs et agents de manoeuvre. Les autres syndiqué(e)s sont des employé(e)s de bureau, des technicien(ne)s, des préposé(e)s à l'entretien de la voie et de l'équipement. L'industrie du transport ferroviaire a connu des changements technologiques et organisationnels importants qui ont nécessité la négociation de nouvelles conditions de travail et la mise en oeuvre de différentes ententes relatives à la sécurité d'emploi. Suite au programme de rationalisation, cette industrie emploie le tiers de la main-d'oeuvre qu'elle utilisait il y a quarante ans.

CN et CP génèrent environ 7,5 milliards de dollars en revenus d'exploitation. La valeur totale de la production de l'industrie des chemins de fer représente environ un cinquième de la contribution du secteur des transports au Produit intérieur réel (estimée à environ 5 % de l'économie totale). Le système national de transport ferroviaire joue un rôle de première importance dans l'économie du Canada, qui est axée sur les exportations dont 70 % sont destinées aux États-Unis. Environ 30 % du produit national brut du pays repose sur les exportations; les deux tiers des activités de transport de fret sont liées au trafic qui traverse la frontière des États-Unis et aux marchés d'outremer.

Les activités de transport des voyageurs ont été affectées de façon significative le 4 octobre 1989, lorsque d'importantes réductions en matière de services et de personnel ont été annoncées à Via Rail. Un décret précisant l'établissement d'un nouveau réseau à compter du 15 janvier 1990 fut émis. Les restrictions portant sur les niveaux de subventions ont obligé la compagnie à réduire de moitié l'envergure de son réseau. Le personnel devait être réduit de 7 300 à 4 800 employé(e)s avant la fin du premier trimestre de 1990. Des dispositions relatives à l'adaptation du personnel, y compris des allocations de retraite anticipée, des indemnités de licenciement, des indemnités sous forme de prestations d'assurance-chômage supplémentaires, des allocations de

Un second conflit touchant la DEVCO a été réglé grâce à l'aide d'un conciliateur au cours de négociations avec le district 26 des Mineurs unis d'Amérique. La convention collective, touchant 2 600 mineurs, a expiré le 31 décembre 1988 et un conciliateur a été nommé dans le dossier le 12 juillet 1989. Une série de séances de conciliation ont suivi et donné lieu à une entente provisoire le 20 décembre 1989, laquelle a été ratifiée par les membres du syndicat le 16 janvier 1990. La convention collective expirera le 31 décembre 1992.

Le SFMC a également contribué au renouvellement d'une convention collective entre DEVCO et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, section locale 504, qui représente 260 employé(e)s de bureau et technicien(ne)s. Les rencontres de conciliation qui ont eu lieu entre le 7 et le 21 décembre 1989 ont donné lieu à une entente qui expirera à la fin de 1992.

7. L'industrie minière

La Société de développement du Cap-Breton (DEVCO), située sur l'Ile de Cap-Breton, en Nouvelle-Écosse, a été instituée par une Loi adoptée par le Parlement en 1967. A l'origine, DEVCO était formée de deux divisions: la division de l'exploitation du charbon et la division du développement industriel. Toutefois, en 1987, le gouvernement du Canada a formé la société Entreprise Cap-Breton, chargée de gérer la division du développement industriel. La division de l'exploitation du charbon est le plus grand producteur de charbon de l'est du Canada. Elle comptait environ 3 300 employé(e)s en 1989 et générait des revenus d'exploitation se chiffrant à 190,7 millions de dollars, alors que ses frais d'exploitation s'élevaient à 220,4 millions de dollars.

La société exploite trois houillères et des installations de soutien en vue de l'exploitation minière et du transport local du charbon. Afin de faciliter le transport, DEVCO gère un chemin de fer qui emploie 150 employé(e)s syndiqué(e)s.

À la suite d'une étude de la structure des unités de négociation de la DEVCO, le CCRT a regroupé 12 unités de négociation distinctes en quatre unités le 27 novembre 1987. Les agents et agentes de manoeuvre, les mécanicien(ne)s de moteur et les préposé(e)s à l'entretien ont été regroupés en une seule unité, et un vote de représentation subséquent a confirmé le rôle d'agent négociateur de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique (AIM).

Comme en a fait état le rapport de l'an dernier, un conciliateur a été nommé pour aider DEVCO et l'AIM, incapables de s'entendre en négociation directe. Le processus de conciliation a permis de régler de nombreuses questions, mais les parties ne sont pas arrivées à s'entendre complètement. Le commissaire-conciliateur Bruce Outhouse a été nommé par le Ministre le 14 décembre 1988 afin de continuer d'aider les parties. Son rapport a été remis aux parties le 17 janvier 1989. Une semaine plus tard, un arrêt de travail a commencé. En réponse aux demandes distinctes des deux parties pour obtenir l'aide d'un médiateur, le Ministre a nommé MM. Ron Kervin et Jim DeYoung le 3 février 1989. Les séances de médiation tenues entre février et avril 1989, ont donné lieu à une entente provisoire qui a été ratifiée par les membres de l'unité de négociation le 13 avril 1989. La convention collective sera en vigueur jusqu'au 31 mars 1992.

interdisant à l'AEM de négocier et de conclure une entente visant les débardeurs du port de Bécancour. Cette injonction, qui a été renouvelée à la fin de l'été et au début de l'automne 1989, a été rendue permanente le 1er février 1990.

Les négociations en vue du renouvellement d'une convention collective entre la Société du port de Vancouver et le SIDM, section locale 517, ont mené à un règlement le 22 septembre 1989. La convention collective a expiré le 31 mai 1988 et un conciliateur a été nommé pour aider les parties le 20 juin 1988. Plus de trente séances de conciliation ont été tenues au cours de l'année suivante mais les parties n'arrivaient pas à s'entendre sur les conditions de la nouvelle convention collective. Le conciliateur a expliqué dans son rapport qu'il était incapable d'amener les parties à une entente et ces dernières ont été informées, le 22 août 1989, de la décision du Ministre de mettre un terme au processus de conciliation. Les parties ont repris les négociations directes et sont arrivées à une entente provisoire le 22 septembre 1989. La convention collective expirera le 31 mai 1991.

Le SFMC a dû intervenir dans un certain nombre de conflits du secteur du débardage au cours de l'exercice 1989-1990.

Les négociations entre l'AEM (port de Québec) et la section locale 1739 de l'AID en vue du renouvellement d'une convention collective touchant 180 débardeurs, qui se poursuivaient toujours à la fin de l'année financière précédente, ont mené à un règlement. Un conciliateur a été nommé dans ce dossier le 20 février 1989. Des rencontres tenues entre les mois d'avril et de juillet 1989 ont donné lieu à une entente provisoire le 13 juillet. Le 24 juillet 1989, les membres du syndicat ont ratifié l'entente. La convention collective qui en a résulté sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991.

Un autre conflit mentionné dans le dernier rapport annuel concernait l'AEM et la section locale 273 de l'AID. Le syndicat est l'agent négociateur d'environ 220 débardeurs du port de Saint John, au Nouveau-Brunswick. Le commissaire-conciliateur Douglas Stanley a été nommé dans ce dossier le 22 août 1988 et son rapport a été remis aux parties le 21 novembre 1989. Le14 mars 1990, le syndicat a déclenché une grève légale et, le lendemain, l'employeur a déclaré le lock-out. Les parties se sont rencontrées pour des négociations directes entre le 17 et le 22 mars 1990 et sont arrivées à une entente provisoire. Cette entente a été ratifiée par les membres du syndicat, qui ont repris le travail le 23 mars 1990.

Un conflit entre l'AEM et la section locale 1846 de l'AID concernant 140 débardeurs du port de Trois-Rivières et 60 débardeurs du port de Bécancour, reporté de la dernière année financière, n'était toujours pas réglé au 31 mars 1990. Les négociations concernant ce conflit ont été très affectées par diverses procédures judiciaires. Le 16 juillet 1987, le CCRT a accrédité la section locale 1846 de l'AID à titre d'agent négociateur pour tout le personnel participant aux opérations de débardage des ports de Trois-Rivières et de Bécancour conformément aux dispositions du Code sur l'accréditation géographique. Puis, le 28 octobre 1987, le CCRT nommait l'AEM à titre d'agent négociateur pour tous les employeurs des deux ports engagés dans les opérations de débardage. Ces deux décisions ont été portées en appel devant la Cour d'appel fédérale par les Terminaux portuaires du Québec Inc. (TPQ), entreprise de débardage détenant un permis de la province de Québec pour l'utilisation exclusive des installations portuaires de Bécancour.

En août 1988, la Cour d'appel fédérale a rejeté les deux requêtes déposées par les TPQ et, ultérieurement, la Cour suprême du Canada a rejeté la requête des TPQ en vue d'interjeter appel. Le 19 août 1988, en réponse à une requête des TPQ, la Cour supérieure du Québec accordait une injonction temporaire

6. Le débardage

Au Canada, les entreprises de débardage exercent leurs activités dans quatre principaux secteurs géographiques : sur la côte Ouest, sur les Grands Lacs, le long de la Voie maritime du Saint- Laurent et dans les Maritimes. Les sociétés de chargement et de déchargement et les autres entreprises engagées dans la prestation de services de débardage sont, pour la plupart, regroupées en associations d'employeurs aux fins de la négociation collective.

L'Association des employeurs maritimes (AEM) est le principal employeur des débardeurs de l'est du Canada, y compris sur les Grands lacs, le long du Saint-Laurent et dans les ports des Maritimes. L'AEM représente les armateurs, les exploitants de navires, leurs agents et agentes, les entrepreneurs indépendants qui offrent des services de chargement et de déchargement des navires, les exploitants d'installations terminales de conteneurs ainsi que les particuliers, les sociétés et les entreprises qui comptent d'autres travailleuses et travailleurs que ceux des trois premières catégories. L'Association a 18 conventions collectives dans neuf ports, touchant des professions différentes comme les débardeurs, les contrôleurs, les préposés aux gréements, les surveillants et les cloisonneurs. Quelques-unes des unités de négociation les plus importantes représentent les débardeurs des ports de Montréal, de Halifax et de Saint John.

L'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique (AEMCB) représente les compagnies de la côte ouest et regroupe des employeurs appartenant aux mêmes catégories que ceux de l'AEM. Comme l'AEM, l'AEMCB exerce des pressions concernant les lois et cherche à promouvoir le commerce international en plus d'assumer ses responsabilités en matière de négociation collective.

La négociation collective du secteur canadien du débardage implique deux grands syndicats: le Syndicat international des débardeurs et des magasiniers (SIDM), qui représente plus de 2 340 débardeurs réguliers, et 331 occasionnels qui contribuent à la caisse de sécurité sociale et 1 804 occasionnels de 11 ports de la côte ouest du Canada, et l'Association internationale des débardeurs (AID), qui représente environ 1 600 travailleurs employés par les membres de l'AEM dans neuf ports de l'est du Canada. En novembre 1989, le Congrès du travail du Canada a accordé un acte constitutif à l'ancienne section locale 375 de l'AID à Montréal. Par la suite, la section locale formée de 950 membres a décidé de s'affilier au Syndicat canadien de la Fonction publique.

parties à plusieurs occasions au cours des mois de septembre, octobre et novembre mais a été incapable de les aider à conclure une convention collective. Le 12 décembre 1989, les parties ont été informées de la décision du Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Une aide officieuse a été fournie par le SFMC par le biais de rencontres tenues entre janvier et mars 1990. Toutefois, en dépit de ces rencontres et de négociations directes entre les parties, une grève a été déclenchée le 14 mars 1990. Un conciliateur a rencontré les parties à titre officieux les 29 et 30 mars 1990. À la fin de l'année financière, d'autres rencontres étaient prévues.

Les élévateurs à grain de Thunder Bay sont exploités par six sociétés qui forment la Lakehead Terminal Elevators' Association. Les employeurs négocient conjointement avec le Syndicat international des transports et communications qui représente environ 1 500 déchargeurs de grain qui travaillent aux élévateurs pendant la saison de pointe. Les élévateurs à grains de Churchill, au Manitoba, sont exploités par Ports Canada, qui est partie à une convention collective touchant les déchargeurs de grain représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Les employé(e)s d'élévateurs à grains des ports de la Voie maritime du Saint-Laurent et de la côte Atlantique sont représenté(e)s par un certain nombre de syndicats, dont la Confédération des syndicats nationaux (CSN), l'Association internationale des débardeurs et l'AFPC. Les employeurs de ces élévateurs de transbordement sont notamment la Société du port de Montréal, les Élévateurs de Sorel Limitée, Bunge du Canada, les Silos Port-Cartier et la Société du port de Halifax.

Les gestionnaires des élévateurs et leurs adjoints et adjointes qui exploitent les élévateurs de l'intérieur des Prairies sont également touchés par des conventions collectives. Ces employé(e)s sont représenté(e)s par le Syndicat des services du grain et ils exploitent des élévateurs appartenant au Manitoba Pool Elevators et au Saskatchewan Wheat Pool.

Le différend entre les membres de la Lakehead Terminal Elevators' Association et la section locale 650 du Syndicat international des transports et communications (reporté de l'exercice 1988-1989) a été réglé au cours de l'année à l'étude. La convention collective avait expiré le 31 janvier 1988 et un conciliateur avait été nommé dans le dossier le 22 avril 1988. Au cours de nombreuses séances de conciliation échelonnées sur plusieurs mois, les parties ont pu accomplir de grands progrès mais elles ont été incapables de conclure une convention collective. Le 12 avril 1989, les parties ont été informées de la décision du Ministre de mettre un terme aux efforts de conciliation. À la fin de mai 1989, les parties sont retournées à la table de négociation et les négociations directes ont mené à une entente provisoire le 26 mai 1989. Cette ronde de négociations a été conclue avec succès le 3 juin 1989, lorsque les membres du syndicat ont ratifié l'entente.

Le différend entre les Élévateurs de Sorel Limitée et le Syndicat national des employés des élévateurs à grain de Sorel Inc. (CSN), n'était pas encore réglé à la fin de l'exercice. La convention collective touchant 30 déchargeurs de grain a expiré le 31 décembre 1987. Un conciliateur a été nommé le 1er août 1989 pour aider les parties dans leurs négociations. Le conciliateur a rencontré les

5. La manutention du grain

En dépit de l'intense concurrence qui règne depuis plusieurs années sur le marché international du grain, le Canada a su conserver sa part du marché et son excellente réputation de producteur agricole. Par le passé, le Canada a été l'un des plus importants producteurs et exportateurs de céréales au monde. Il se classait au sixième rang pour le volume de la production de blé et au cinquième rang pour le volume de la production de céréales secondaires. Par exemple, jusqu'au quart du blé exporté dans le monde était fourni par les producteurs et le système de manutention et de transport du grain canadiens.

Pour l'année-récolte qui a pris fin au 31 juillet 1989, le volume du grain exporté et traité aux élévateurs-terminus a diminué sensiblement par rapport aux années précédentes. Cette situation reflète la gravité de la sécheresse qu'a connue la région des Prairies en 1988. En conséquence, la part du marché des exportations du grain que le Canada s'était assurée a subi une baisse au cours de l'année-récolte 1988-1989. Au cours de l'année-récolte courante, une importante amélioration du volume des exportations par le système de manutention et de transport s'est produite, à savoir une amélioration de l'ordre de vingt pour cent par rapport à la même période de l'année précédente.

Les élévateurs-terminus de Thunder Bay, en Ontario, de Vancouver et de Prince Rupert, en C.-B., sont les principaux centres de traitement en vue de l'exportation du grain. À ces élévateurs-terminus, le grain est lavé, classé et certifié en préparation de son exportation sur les marchés mondiaux. Une entreprise d'élévateurs-terminus de plus petite taille est située à Churchill, au Manitoba. Bien qu'une partie du grain traité dans les élévateurs-terminus de Thunder Bay soit acheminée directement vers les marchés d'exportation, la plus grosse part est transportée par les longs courriers vers les élévateurs de transbordement situés le long du Saint-Laurent, de Montréal à Port Cartier, et de la côte de l'Atlantique. Le grain de Thunder Bay est entreposé dans ces élévateurs d'où il sera ultérieurement expédié.

Sur la côte Ouest, les élévateurs-terminus de Vancouver sont exploités par la B.C. Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA), association de cinq sociétés d'élévateurs de grain. Les membres de l'Association emploient environ 700 déchargeurs de grain représentés par la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain (STG). À Prince Rupert, les élévateurs-terminus à grande capacité sont exploités par la Prince Rupert Grain Ltd., consortium de six sociétés de manutention du grain, lequel négocie également avec le Syndicat des travailleurs du grain.

Tableau 4

Journées de travail perdues en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1989-1990)

Secteur d'activité	nombre de différends*	nombre d'arrêts de travail*	journées de travail perdues
Transport aérien	22	1	6 510
Banques	9	0	0
Radiotélédiffusion	53	6	19 114
Télécommunications	6	0	0
Manutention du grain/minoteries	19	1	386
Mines/énergie atomique	10	3	9 510
Débardage/opérations portuaires	29	1	1 621
Transport ferroviaire	21	0	0
Transport maritime/navigation	24	1	240
Camionnage et transport routier	148	14	102 117
Divers	14	1	1 950
TOTAL	355	28	141 328

* Incluant les différends ou les arrêts de travail reportés de l'exercice 1988-1989

Un second conflit concernant l'EACL était lié à 69 dessinateurs industriels travaillant aux opérations CANDU, représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Avant l'intervention du SFMC, les membres du syndicat avaient rejeté une offre patronale. En conséquence, la Société a demandé l'aide d'un conciliateur et, le 31 juillet 1989, un conciliateur a été nommé dans ce dossier. Après avoir rencontré le conciliateur, les parties étaient toujours incapables de régler les points en litige. Le conciliateur a déposé son rapport auprès du Ministre et, le 10 octobre 1989, les parties ont été informées qu'aucune autre aide ne leur serait fournie en matière de conciliation. Le 18 octobre 1989, une grève légale a été déclenchée. Un médiateur a été nommé dans le dossier le 3 novembre 1989. Il a convoqué une rencontre des deux parties qui a mené à une nouvelle offre, mais celle-ci a également été rejetée par les membres du syndicat. Une dernière entente provisoire a été conclue quelques jours plus tard. La ratification a eu lieu le 10 novembre 1989 et les membres de l'unité de négociation ont amorcé le retour au travail trois jours plus tard.

Le SFMC a participé aux négociations entre le Centre national des arts et la Fédération des musiciens du district Ottawa-Hull, section locale 180 de la Fédération des musiciens des États-Unis et du Canada. La convention collective, touchant 46 musiciens, a expiré le 6 août 1989. Un conciliateur a été nommé dans le dossier le 21 juillet 1989 mais, en dépit de ses efforts, les parties ont été incapables de régler tous les points en litige. Le 22 septembre 1989, les parties ont été informées de la décision du Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Toutefois, on leur a également fait savoir qu'on pouvait leur fournir des services de médiation. Le 4 octobre 1989, le syndicat a déclenché la grève. Les parties ont repris les négociations directes plus tard au cours du mois mais ont été incapables de régler les points encore en litige. Le 22 novembre 1989, avec l'accord des parties, le Ministre a nommé Jack Wynter pour agir à titre de médiateur et apporter son concours aux négociations. Une séance de médiation tenue le 23 novembre 1989 a mené à une entente provisoire qui a été ratifiée le lendemain par les membres du syndicat et, ultérieurement, par le Conseil d'administration du Centre national des arts.

Depuis, l'Union des facteurs du Canada (UFC) qui a perdu son droit de représentation lorsque le SPC a été élu agent négociateur, a déposé une requête auprès du CCRT demandant son accréditation comme agent négociateur pour ses anciens membres. Dans sa requête déposée auprès du CCRT le 1er mars 1990, l'UFC a également demandé une révision de la structure de l'unité de négociation à la Société canadienne des postes. À la fin de l'exercice 1989-1990, les dates d'audition à ce sujet n'avaient pas encore été fixées.

L'Énergie atomique du Canada Limitée (EACL), société d'État établie en 1952, est responsable de la recherche sur l'utilisation de l'énergie atomique à des fins pacifiques et de la mise en oeuvre de cette utilisation. La société EACL exploite les laboratoires nucléaires de Chalk River et l'établissement de recherche nucléaire Whiteshell, élabore des systèmes basés sur l'énergie nucléaire et travaille à l'application de radioisotopes et de la radiation à la médecine et à l'industrie.

L'EACL et le Conseil des travailleurs unis de l'énergie atomique ont renouvelé leur convention collective au cours de l'exercice 1989-1990. Le Conseil représente huit syndicats industriels et de gens de métier, lesquels, à leur tour, représentent 318 employé(e)s chargé(e)s de l'entretien et des réparations au laboratoire de Chalk River. Les membres du Conseil comprennent la Fraternité unie des charpentiers et des menuisiers, section locale 93, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 742, l'Union internationale des opérateurs de machines lourdes, section locale 920, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, section locale 1522, l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 71, la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôt et aides, section locale 91, l'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles, section locale 327 et la Fraternité internationale des peintres et métiers connexes, section locale 200. La convention collective entre les parties a expiré le 31 mars 1989. Un conciliateur a été nommé dans ce conflit le 3 avril 1989 et a convoqué des séances de conciliation au cours des mois de juin et juillet. Le 1er août 1989, les membres du syndicat ont rejeté l'offre de règlement déposée au cours de la conciliation. Après le dépôt du rapport du conciliateur, les parties ont été avisées, le 24 août 1989, de la décision du Ministre de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Des discussions ultérieures ont mené à une entente provisoire qui a été ratifiée par les membres du syndicat le 31 août 1989.

4. Les sociétés d'État

On compte quelque 50 sociétés d'État fédérales au Canada. Certaines d'entre elles offrent directement des biens et des services au public sur une base commerciale ou quasi commerciale. C'est le cas notamment de la Société Radio-Canada. D'autres, comme la Commission canadienne du blé, sont chargées de la commercialisation de marchandises canadiennes sur le plan international.

La compétence applicable aux sociétés d'État en matière de relations de travail est une question complexe car certaines de ces sociétés sont régies par la partie I du Code canadien du travail, alors que d'autres sont régies par la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique.

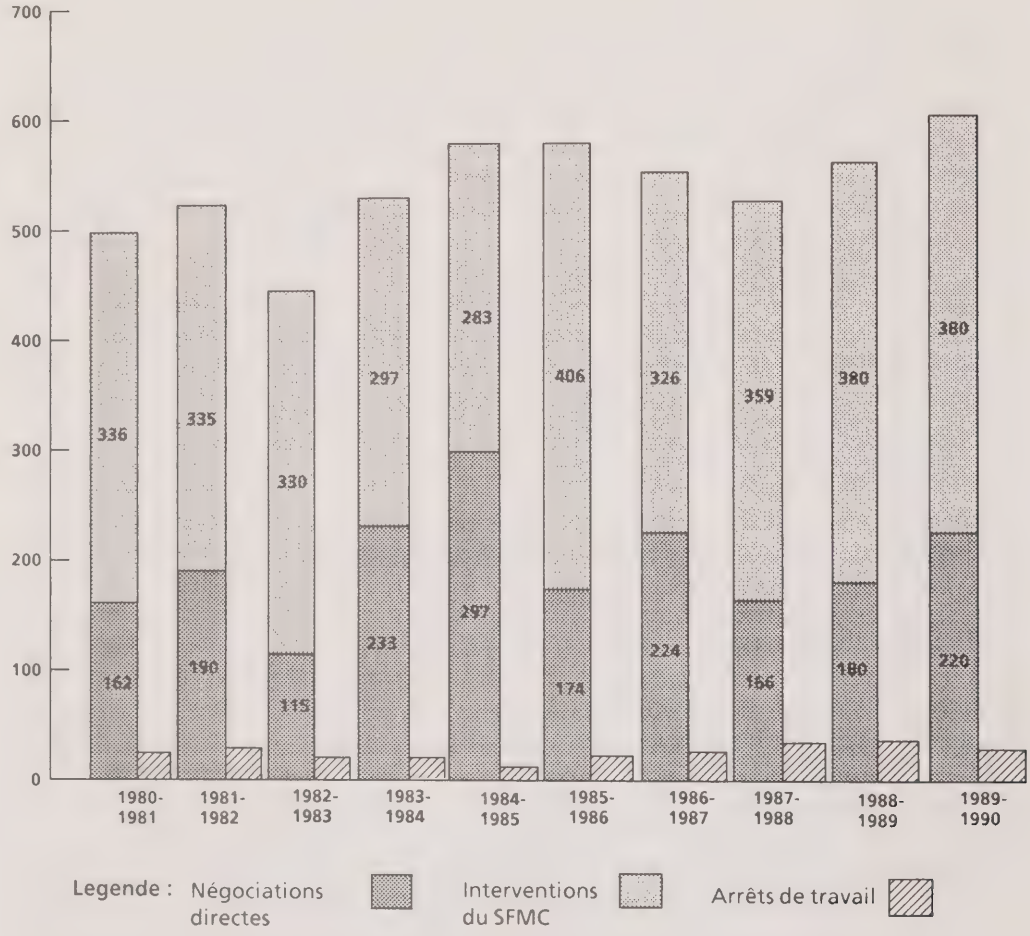
La Société canadienne des postes a succédé au ministère des Postes et commencé ses activités à titre de société d'État le 16 octobre 1981. Outre son mandat principal, qui est d'offrir le service postal de base par la collecte, la transmission et la livraison de messages, de renseignements, de fonds et d'objets tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Canada, la Société canadienne des postes est tenue d'exercer ses activités sur une base financière autonome.

La Société canadienne des postes compte actuellement plus de 60 000 employé(e)s réparti(e)s dans quatre unités de négociation. Parmi les principaux syndicats représentant les employé(e)s des postes, on retrouve le Syndicat des postiers du Canada (SPC), l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) et l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC). Comme c'est le cas pour la majorité des sociétés d'État, les questions de relations du travail touchant Postes Canada sont régies par la Partie I du Code canadien du travail.

Les conventions collectives visant l'unité opérationnelle ont expiré le 31 juillet 1989. A la fin de l'année, le SPC, qui a été choisi par scrutin comme agent négociateur pour le groupe opérationnel nouvellement créé en janvier 1989, négociait avec Postes Canada, à l'étape du conciliateur. Bien qu'il n'y ait pas encore eu de règlement quant à la convention collective, le conciliateur a aidé les parties à s'entendre sur la gestion d'un arriéré d'environ 80 000 griefs.

Tableau 3

Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le SFMC (exercices 1980-1981 à 1989-1990)



Nota : Les dossiers de négociation directe ajoutés aux dossiers où le SFMC est intervenu constituent le « nombre total des dossiers éventuels du SFMC».

Les employé(e)s de B.C. Tel négocient collectivement avec leur employeur par l'entremise du Syndicat des travailleurs en télécommunications, tandis que deux syndicats assurent la représentation des employé(e)s de Bell Canada, soit le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (gens de métier et employé(e)s de service ainsi que préposé(e)s au trafic et au service de restauration) et l'Association canadienne des employé(e)s de téléphone (vendeurs [communications], commis et employés connexes).

Comme cela a été souligné l'an dernier, une décision du CCRT rendue en juin 1986 a établi que Alberta Government Telephones (AGT) était régie par le Code canadien du travail aux fins des relations industrielles. Cette décision, confirmée par la Cour d'appel fédérale en février 1987, a été l'objet d'un appel à la Cour suprême du Canada. Dans une décision rendue le 14 août 1989, la Cour suprême du Canada a jugé que AGT, société d'État provinciale comptant environ 11 000 employé(e)s, relevait de la compétence législative du Parlement du Canada puisqu'il s'agit d'une société d'exploitation qui relie deux provinces ou plus. La Cour a également jugé que la Partie I du Code canadien du travail ne s'appliquait pas à l'AGT. La Loi d'interprétation stipule que l'État n'est assujetti à la loi que dans la mesure prévue dans la loi. Bien que la Partie I ne s'applique pas aux employés qui sont au service de Sa Majesté du Chef du Canada, elle s'applique aux employés des sociétés d'État fédérales. Étant donné qu'aucune référence à l'État provincial ne s'y trouve, la Cour a conclu que la Partie I ne visait pas l'AGT.

Cette décision rendue par la Cour suprême a eu d'autres ramifications. Quatre sociétés privées de télécommunications ont été assujetties pour la première fois au Code canadien du travail. Il s'agit de la New Brunswick Telephone Company, de la Maritime Telegraph and Telephone Company Ltd, de la Island Telephone Company et de la Newfoundland Telephone Company Ltd.

Trois unités de négociation ont été accréditées par le CCRT à la Newfoundland Telephone Company le 28 mars 1990. A la fin de l'année financière, les parties procédaient à des négociations directes en vue du renouvellement de leurs conventions collectives, venues à expiration le 31 décembre 1989 et touchant les gens de métier, les employé(e)s de bureau et les préposé(e)s au service téléphonique.

3. Les communications

Par leur taille, les réseaux téléphoniques du Canada se situent entre les petites coopératives rurales, qui n'ont que quelques clients, et de vastes réseaux privés et publics. Cependant, quelle que soit leur taille, leur objectif commun est de fournir un service à leurs usagers grâce à la liaison avec les installations de télécommunications situées ailleurs au pays, en Amérique du Nord et outremer.

Telecom Canada assure un réseau de télécommunications pan- canadien qui s'étend sur plus de 7 000 kilomètres d'un océan à l'autre et exploite deux systèmes de transmission par micro-ondes. Cette société comprend Telesat Canada et les neuf principales compagnies téléphoniques, y compris Bell Canada, le plus grand fournisseur de services de télécommunications au pays, et la British Columbia Telephone Company (B.C. Tel) qui toutes deux sont régies par le Code canadien du travail aux fins de la négociation collective.

Bell Canada, qui compte 53 735 employé(e)s, possède et exploite un réseau public avec commutation et assure des services avancés de communication de la voix, de données et d'images à près de sept millions de clients en Ontario, au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest. B.C. Tel et ses filiales composent le groupe B.C. Tel qui, avec plus de 15 000 employé(e)s conçoit, fabrique et commercialise une gamme étendue de produits et services liés à la transmission de la voix, de données, de textes et d'images dans les limites de son territoire d'exploitation qui comprend la Colombie-Britannique et le Territoire du Yukon.

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) est l'organisme chargé d'exercer un contrôle réglementaire sur les sociétés d'exploitation des télécommunications de compétence fédérale. Les décisions rendues ces dernières années en matière de réglementation ont eu pour effet d'augmenter la concurrence directe sur le marché. La situation économique a entraîné la modification des conditions de travail dans certains cas, une augmentation de la charge de travail et des responsabilités dans d'autres ainsi que des pressions visant une réduction de la main-d'oeuvre totale dans l'industrie. Ces conditions économiques continueront probablement à poser des défis majeurs à la négociation collective dans ce secteur.

Tableau 2

Comparaison des activités de médiation et de conciliation (exercices 1980-1981 à 1989-1990)

	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Dossiers reportés de l'exercice précédent	64	91	76	77	58	91	122	103	115	122
Nouveaux dossiers	272	244	254	220	225	315	204	256	265*	233*
Nombre total de dossiers	336	335	330	297	283	406	326	359	380	355
Dossiers à l'étude à la fin de l'exercice	91	76	77	58	91	122	103	115	123	100
Grèves et lock-out	25	30	22	23	9	23	28	34	32	28
Différends résolus sans arrêt de travail	220	229	231	216	183	261	195	241	234	255
Pourcentage de différends résolus	90%	88%	91%	90%	95%	92%	87%	91%	91%	91%

* Incluant un différend n'ayant pas fait l'objet d'une intervention en vertu de l'article 72.

Le SFMC a contribué à la conclusion d'une entente entre la SRC et le SCFP (Conseil radio-télévision), touchant 1 450 employé(e)s de bureau et professionnel(le)s de la Division des services français. La convention collective a expiré le 3 juillet 1988 et un conciliateur a été nommé dans ce dossier le 6 mars 1989. Des séances de conciliation ont été tenues en avril et en mai 1989. D'autres rencontres ont eu lieu sous les auspices du conciliateur en septembre et octobre 1989 mais les points qui étaient encore en litige n'ont pas pu être réglés. Le conciliateur a déposé son rapport et, le 21 novembre 1989, le Ministre a informé les parties de sa décision de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation relativement à ce dossier. Le jour même, une proposition de règlement présentée par l'employeur a été acceptée par les membres du syndicat.

et professionnel(le)s de la Division des services anglais. Des services de conciliation ont été assurés par l'entremise d'un conciliateur, nommé le 29 septembre 1988. Le conciliateur a rencontré les parties à plusieurs reprises entre octobre 1988 et février 1989. Bien que des progrès importants aient été faits au cours de ces rencontres, les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur une convention collective. Le 1er mars 1989, le Ministre a informé les parties de sa décision de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation dans cette affaire. Par la suite, les parties se sont rencontrées pour négocier directement mais elles ne sont toujours pas parvenues à résoudre leurs différends. Le syndicat a déclenché une grève légale le 16 mars 1989. Sachant qu'elles pouvaient obtenir des services de médiation du SFMC si elles le désiraient, les deux parties ont repris les négociations le 31 mars 1989. Une entente de principe a été conclue le 5 avril 1989, à la suite de négociations directes. La grève, qui durait depuis trois semaines, a pris fin après ratification de l'entente par les membres du syndicat, le 7 avril 1989.

Un deuxième conflit, qui n'était pas encore réglé au 31 mars 1989, concernait la SRC et le Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (SEPQA). Ce conflit touchait 710 employé(e)s de production de la Division des services français de la SRC. Un conciliateur a été nommé le 28 décembre 1988. Plusieurs séances de conciliation ont permis de régler de nombreux points mais certains sont restés en litige. Les parties ont été informées de la décision du Ministre de mettre fin à la procédure de conciliation. Par la suite, les parties se sont rencontrées pour des négociations directes et ont conclu une entente provisoire qui a été acceptée par la très grande majorité des membres du syndicat. La nouvelle convention collective expirera le 5 mai 1991.

Des services de conciliation ont également été fournis dans le cadre du conflit entre la SRC et la Guilde des services de presse du Canada. Ces négociations portaient sur le renouvellement d'une convention collective touchant 561 employé(e)s et journalistes de la Division des services anglais. La convention collective a expiré le 22 novembre 1988 et, le 30 janvier 1989, un conciliateur a été nommé. Plusieurs séances de conciliation ont été tenues entre février et juin 1989. Malgré ces efforts, les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur une nouvelle convention collective. Après avoir été informées de la décision du Ministre de ne pas fournir les services d'un commissaire-conciliateur ni d'une commission de conciliation, les parties se sont rencontrées pour des négociations directes et ont conclu une entente provisoire. Cette entente, qui expirera le 22 septembre 1991, a été ratifiée par les membres du syndicat le 28 juillet 1989.

2. La radiotélédiffusion

Le secteur de la radiotélédiffusion au Canada sert un marché qui est multiculturel et très dispersé sur le plan géographique. Les services de cette industrie comprennent la radiodiffusion, la télédiffusion et la câblodistribution. À la fin de l'année 1989, l'industrie comptait environ 51 400 employé(e)s dont 18 900 sont syndiqués.

La Société Radio-Canada (SRC) est la plus vaste entreprise de radiotélédiffusion au pays et se distingue des autres sociétés par l'envergure de ses activités et son statut de société d'État. La plupart des autres emplois de cette industrie sont dispersés dans différentes villes du Canada, dans des stations de radio et de télévision de moindre taille. À l'exception de la SRC, qui emploie près de la moitié des travailleurs et travailleuses syndiqués, soit 9 000 employé(e)s, le niveau de syndicalisation est peu élevé. L'organisation syndicale est basée en grande partie sur des unités de négociation représentant des stations individuelles.

Des 175 unités de négociation accréditées dans les secteurs de la radiodiffusion, de la télédiffusion et de la câblodistribution, 81 sont situées dans la province de Québec. Ce fait est attribuable au nombre relativement élevé de stations de radio et de télévision de petite taille. Les réseaux de câblodistribution comptent 45 unités de négociation. Un pourcentage élevé du personnel de ce secteur de l'industrie (environ la moitié des unités de négociation et 60 % des employé(e)s) est également situé au Québec.

Le personnel syndiqué de ce secteur est représenté par un nombre relativement restreint de syndicats, notamment l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET), le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN). À eux seuls, ces trois syndicats représentent plus de 12 000 employé(e)s appartenant à ce secteur.

Le SFMC a fourni des services de conciliation en rapport avec quatre conflits distincts touchant la SRC au cours de l'exercice 1989-1990. Les trois premiers d'entre eux étaient reportés de l'année précédente.

Un conflit mettait en cause la SRC et le SCFP (Conseil radio-télévision) représentant 812 employé(e)s de production et 1 463 employé(e)s de bureau

Un autre conflit lié à une première convention collective et reporté de l'exercice précédent concernait Allcap Baggage Services Inc. et la section locale 2413 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique. Le 6 septembre 1988, le CCRT a accrédité l'unité de négociation composée de 50 bagagistes travaillant à l'aéroport Pearson à Toronto. Avant et après l'accréditation, certains militants syndicaux ont été congédiés. Les plaintes de pratiques déloyales qui en ont résulté ont été accueillies et, en mai 1989, le CCRT a ordonné la réintégration des employés congédiés. Les négociations qui se poursuivaient entre-temps ont également nécessité l'aide d'une tierce partie. Un conciliateur a été nommé dans ce dossier le 16 juin 1989 mais les parties n'ont pas pu s'entendre. Le 21 août 1989, le Ministre les a informées de sa décision de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Quelques semaines plus tard, le 6 septembre 1989, le Ministre a renvoyé le dossier au CCRT afin qu'il fasse enquête sur le conflit et qu'il décide de la pertinence d'imposer une première convention collective. Dans ce contexte, le CCRT a révisé la demande d'accréditation originale et jugé qu'elle était sans effet puisque le travail visé ne relevait pas de la compétence fédérale.

et sur le partage des systèmes de réservation et de la manutention des bagages. Air Canada a conclu des ententes avec Air Nova (qui dessert les provinces de l'Atlantique), Air Alliance (qui dessert le Québec), Air Ontario, Air Terre-Neuve, Air C.B. et Air Toronto. La société LACI a conclu ses propres ententes avec de petites entreprises de transport aérien, notamment avec Air Atlantique, Lignes aériennes Inter-Québec, Canadian Partner en Ontario, et Time Air dans l'Ouest du Canada.

En matière de négociations collectives, le SFMC a contribué au règlement de l'entente entre Air Canada et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPLA) représentant 1 700 employés. Les négociations directes en vue du renouvellement de la convention collective, expirée au 1er juin 1989, ont mené à une impasse. Un conciliateur a été nommé le 2 novembre 1989 et les rencontres tenues en novembre et en décembre ont donné lieu à un projet de règlement qui a été ratifié par les membres du syndicat le 23 février 1990.

Des négociations en vue d'une première convention collective ont eu lieu entre Time Air Inc. et le Syndicat canadien de la Fonction Publique du Canada (Division du transport aérien). Le syndicat a reçu son accréditation du CCRT le 21 avril 1988, à titre d'agent négociateur pour 170 agents de bord. Le 19 décembre 1988, un conciliateur a été nommé dans ce dossier. Les séances de conciliation qui ont été tenues au cours des quelques mois subséquents n'ont pas donné lieu à un règlement; en conséquence, le conciliateur a déposé son rapport auprès du ministre. Le 2 juin 1989, les deux parties ont été informées que l'on ne nommerait pas de commissaire-conciliateur ni de commission de conciliation dans ce conflit. Au 31 mars 1990, les parties envisageaient la possibilité de futures rencontres.

Il y a également eu négociation en vue d'une première convention collective entre Time Air Inc. et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPLA). L'avis de négocier a été remis à l'employeur le 28 septembre 1988. Une série de négociations directes ont suivi, mais elles n'ont pas donné lieu à une entente. Le 3 janvier 1990, un conciliateur a été nommé pour venir en aide aux parties. Des rencontres ont eu lieu en janvier et février 1990, mais les parties n'en sont pas venues à une entente. Par conséquent, le conciliateur a déposé son rapport et, le 14 mars 1990, le Ministre a décidé de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. A la fin de l'année financière, les parties se préparaient à de nouvelles rencontres.

1. Le transport aérien

L'industrie du transport aérien du Canada est un élément crucial de l'infrastructure nationale du transport et de l'économie. Son importance est soulignée par le fait qu'elle constitue environ 18 % de la contribution de l'industrie du transport au Produit intérieur brut réel. Cette industrie comprend plus de 240 transporteurs aériens qui assurent des vols intérieurs et internationaux, de même que de nombreuses entreprises qui offrent des services d'appoint aux transporteurs aériens comme l'entretien de l'équipement, le ravitaillement en carburant des aéronefs, la manutention des bagages et les services de fret aérien. Environ 150 entreprises de transport aérien sont parties à des conventions collectives en vertu du Code canadien du travail.

En décembre 1989, l'industrie du transport aérien employait un total de 64 800 travailleurs et travailleuses. De ce nombre, 37 790 employé(e)s étaient membres de l'un des 24 syndicats détenant des droits de négociation dans l'industrie en vertu du Code canadien du travail. Les transporteurs aériens emploient la majeure partie des travailleurs et travailleuses, soit 58 900 employé(e)s (91 % du nombre total des travailleurs et travailleuses de l'industrie du transport aérien). Les autres 5 900 employé(e)s travaillent dans des entreprises qui offrent des services d'appoint aux transporteurs aériens. L'emploi s'est accru de 3,7 % par rapport à la même période en 1988.

L'industrie canadienne du transport aérien a connu une restructuration majeure ces dernières années. À la suite de l'entrée en vigueur de la Loi nationale sur les transports le 1er janvier 1988 et de son application, un grand nombre de restrictions ont été levées, au sud du Canada, en matière de fréquence des vols, de capacité et d'équipement obligatoire. Cette déréglementation a donné lieu à une restructuration et à des stratégies concurrentielles. La fusion des lignes aériennes régionales avec les Lignes aériennes Canadien Pacifique, et l'acquisition subséquente de cette société par Pacific Western Airlines a mené à la formation des Lignes aériennes Canadien International (LACI). En 1989, LACI a fait l'acquisition de Wardair Canada Inc., qu'elle a ensuite intégrée à ses activités.

Suite à cette restructuration de l'industrie, les deux principales lignes aériennes nationales, Air Canada et LACI, ont conclu des ententes avec des transporteurs correspondants qui offrent des services radiants selon un horaire régulier en partance et à destination d'aéroports secondaires et des principaux centres. Ces ententes portent principalement sur la coordination des horaires

Au cours de l'année, treize affectations de médiation préventive, dont toutes sauf une portaient sur des conflits dans le secteur des chemins de fer, ont été signalées. Un agent du SFMC a été désigné dans le cadre du programme «premier contact» dans 31 dossiers concernant l'accréditation d'une nouvelle unité de négociation par le CCRT.

Pour l'exercice qui vient, la charge de travail de la Direction de la médiation et de la conciliation devrait demeurer à son niveau élevé actuel. Plus de 360 conventions collectives viendront à expiration entre avril 1990 et mars 1991. En outre, plus de 300 conventions qui ont expiré au cours des années antérieures n'ont pas encore été renouvelées. La Direction s'attend donc à se trouver devant une charge de travail lourde et soutenue.

A. La médiation et la conciliation

L'exercice 1989-1990 a vu se poursuivre le mouvement vers un grand nombre de conflits exigeant l'intervention d'une tierce partie.

La Direction de la médiation et de la conciliation a traité un total de 355 dossiers au cours de l'exercice, notamment un dossier dans lequel elle n'est pas intervenue du tout et 122 dossiers qui n'avaient pas été réglés en 1988-1989. La Direction a maintenu son taux élevé de succès. En effet, 91 % des conflits ont été réglés sans arrêt de travail. Au 31 mars 1990, 100 dossiers non encore réglés se trouvaient à divers stades de la procédure de règlement des différends.

Vingt-huit différends ont donné lieu à des arrêts de travail légaux et ont fait perdre 141 328 jours de travail, soit 0,09 % du temps de travail total dans la sphère de compétence fédérale, ce qui représente une diminution importante du nombre de jours de travail perdus par rapport au pourcentage de 1,3 % de l'exercice précédent.

Comme d'habitude, c'est le règlement des différends dans les secteurs du camionnage et du transport routier qui a nécessité le plus grand nombre d'efforts de la part du SFMC, soit 148 interventions de conciliation ou de médiation. En outre, il a fallu offrir des services de médiation pour 53 différends dans les secteurs de la radiotélédiffusion et pour 53 différends dans les secteurs de la navigation ou des activités portuaires.

Le deuxième niveau de conciliation, celui de la nomination d'un commissaire-conciliateur, n'a été nécessaire que pour un seul dossier au cours de l'exercice 1989-1990. Ceci reflète la volonté constante du SFMC de promouvoir un cadre de négociation collective favorisant une attitude responsable et positive des parties en les encourageant à résoudre elles-mêmes leurs différends, sans se fier excessivement à l'intervention d'une tierce partie.

Au cours de l'année 1989-1990, la Direction a reçu 36 demandes de consentement ministériel pour le dépôt de plaintes devant le Conseil canadien des relations du travail au sujet de prétendues pratiques déloyales de négociation. Vingt et un dossiers ont été réglés au cours de l'année. Le consentement ministériel a été accordé dans 7 cas et refusé dans 2 autres; 12 demandes ont été retirées par les requérants et les requérantes ou réglées grâce à l'intervention du SFMC. Au 31 mars 1990, 15 demandes étaient encore à l'étude.

Tableau 1

Nomination de médiateurs et de conciliateurs (exercice 1989-1990)

A.	Différends reportés de l'exercice 1988-1989	
	a) à l'étape du conciliateur	102
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	1
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	12
	d) à l'étape de la médiation	6
	e) à l'étape de la non-intervention en vertu de l'article 72	1
B.	Différends survenus au cours de l'exercice 1989-1990	
	a) nominations de conciliateurs	232
	b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de commissions de conciliation	1
	c) nominations de médiateurs	6
	d) non-intervention en vertu de l'article 72	1
C.	Règlements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1989-1990	255
D.	Différends non résolus à la fin de l'exercice	
	a) à l'étape du conciliateur	78
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	0
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	18
	d) à l'étape de la médiation	2
	e) à l'étape postérieure à la non-intervention en vertu de l'article 72	2

L'inflation a augmenté légèrement en 1989, le taux d'augmentation de l'Indice des prix à la consommation passant à 5 %, comparativement à 4,1 % l'année précédente.

L'augmentation annuelle moyenne des taux de salaire prévue par les nouvelles conventions est passée à 5,3 % en 1989, comparativement à 4,4 % en 1988, ce qui reflète l'augmentation du coût de la vie.

Revue des activités de l'exercice 1989-1990

Introduction

Au cours des derniers sept ans, il y a eu un changement appréciable des priorités à la table de négociation. Lorsque les taux d'inflation allaient de 10 à 13 % au milieu des années 70 et au début des années 80, les priorités étaient, comme on pouvait s'y attendre, liées aux questions pécuniaires. Par conséquent, l'obtention d'augmentations salariales pour compenser l'inflation était de la plus haute importance dans le programme de négociation collective des syndicats.

Plus récemment, le taux d'inflation s'est stabilisé davantage autour de 4 à 5 %. Les questions non pécuniaires sont devenues prioritaires à la table de négociation. Selon les dirigeants syndicaux, la sécurité d'emploi, la valeur future des contributions actuelles au régime de pensions (c.-à-d. l'indexation des pensions) ainsi que le changement technologique et son incidence sur l'emploi sont les trois questions prioritaires à la table de négociation. Les préoccupations patronales concernant les pressions concurrentielles sur le marché tant national qu'international ont entraîné des demandes de concessions sur le plan des salaires et des avantages ainsi que d'une plus grande souplesse dans la gestion des activités, en particulier pour ce qui est de la répartition de la charge de travail, des heures de travail et de la possibilité de faire appel à la sous-traitance.

En 1989, le Produit intérieur brut, établi en fonction des prix de 1981, a augmenté de 2,9 %. C'était la septième année d'une croissance économique ininterrompue. Cette croissance contraste fortement avec la diminution de 3,2 % du PIB au cours de l'année de récession qu'a été 1982.

L'emploi a augmenté de 2 %, ce qui représente quelque 241 000 personnes au travail de plus qu'en 1988. La moyenne du taux de chômage a été de 7,5 % en 1989 comparativement à 7,8 % en 1988. Cette donnée illustre le maintien d'une tendance à la baisse du taux de chômage qui a commencé en 1983, au moment où le taux était de 11,9 %, et qui se poursuit depuis six ans.

aider les médiateurs et les conciliateurs, la Direction assure des recherches à la la fois continues et ponctuelles en matière d'économie et de relations industrielles. Ces recherches vont du traitement des demandes des médiateurs et des conciliateurs, auxquels il faut de l'information à jour sur des dispositions précises des conventions collectives, jusqu'à l'élaboration de profils de relations industrielles applicables à des négociations importantes.

Cette Direction administre la procédure que doit suivre le Ministre dans la nomination des arbitres de grief et des présidents de conseil d'arbitrage en vertu des dispositions de la Partie I du Code, des arbitres appelés à statuer sur les plaintes formulées en vertu des dispositions de la Partie III sur le congédiement injuste, et des arbitres chargés de voir au respect des dispositions de la Partie III concernant les cessations d'emploi collectives.

La Direction des services d'arbitrage fait aussi des études sur l'évolution de la jurisprudence dans le domaine de l'arbitrage des griefs et sur les dispositions du Code en matière de congédiement injuste, et elle publie de l'information sur ces sujets.

Les projets législatifs et spéciaux

La Direction des projets législatifs et spéciaux est responsable de diverses activités qui contribuent au maintien d'un cadre de travail approprié à la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale.

Cette Direction doit coordonner toute initiative législative du SFMC et conseiller d'autres programmes du Ministère sur toute une gamme de sujets ayant trait aux relations industrielles. La Direction analyse les décisions des tribunaux et celles des commissions des relations du travail, et elle se tient au courant des opinions des organisations qu'elle dessert et des développements législatifs dans les domaines d'application fédérale et autres afin d'en évaluer l'incidence sur les relations du travail. La Direction des projets législatifs et spéciaux informe également les fonctionnaires supérieurs des répercussions de diverses initiatives du Ministère et du gouvernement sur les relations industrielles.

Le soutien technique et la recherche opérationnelle

L'objectif de la Direction du soutien technique et de la recherche opérationnelle est d'aider au règlement et à la prévention des conflits de travail par des travaux d'appoint en recherche opérationnelle.

Cette Direction fait de la recherche sur les questions et les problèmes courants ou nouveaux de relations industrielles, et elle assure des services spécialisés pour aider à mettre au point des stratégies de règlement des différends. Pour

La médiation et la conciliation

La Direction de la médiation et de la conciliation s'occupe de la prévention et du règlement des différends en matière de négociation collective.

En vertu du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les étapes du processus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève ou de lock-out. Cette Direction joue le rôle-clé dans l'intervention d'une tierce partie et dans l'application des dispositions du Code canadien du travail relatives au règlement des différends. Ce processus se limite généralement à la nomination d'un conciliateur, mais il peut également comporter les efforts additionnels d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation. Lorsque la conciliation est terminée et que le droit de grève ou de lock-out est acquis, le Ministre peut nommer un ou une des agents de la Direction comme médiateur pour fournir une aide additionnelle aux parties dans leur négociation. La conciliation et la médiation reposent toutes deux sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de rechange pour résoudre les différends en matière de négociation collective.

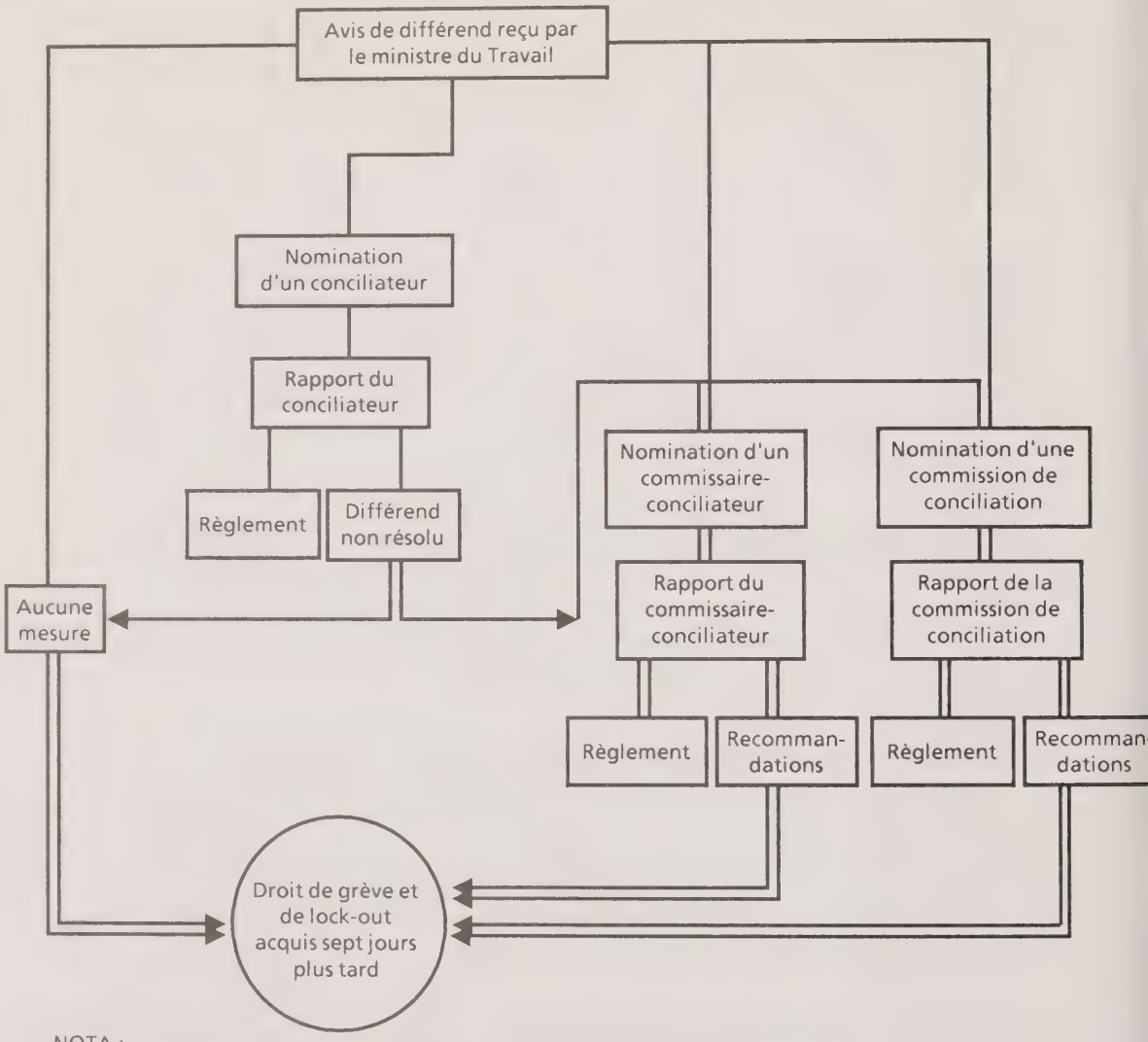
Des médiateurs et des conciliateurs sont en poste tant à l'Administration centrale du Ministère que dans les cinq régions à travers le Canada afin de fournir un service efficace aux parties en négociation dans les secteurs de compétence fédérale. En plus de leur travail de médiation et de conciliation, les agents et agentes administrent un programme de «premier contact» dont l'objectif consiste à donner un aperçu du processus de la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale et des services assurés par le SFMC aux groupes patronaux et syndicaux qui négocient une première convention collective. En outre, les agents et agentes restent en contact avec les parties pendant toute la durée des conventions collectives, pour offrir au besoin des services de médiation préventive afin d'aider à résoudre certains problèmes avant qu'ils ne deviennent des points en litige à la table de négociation.

Les services d'arbitrage

La Direction des services d'arbitrage est chargée d'établir des tribunaux quasi judiciaires pour arbitrer des différends ayant donné lieu au dépôt d'un grief en vertu de la Partie I du Code canadien du travail, ou pour rendre des décisions à la suite de plaintes pour congédiement injuste déposées en vertu de la Partie III. Elle est également chargée de suivre l'évolution de leurs travaux et d'en rendre compte.

Figure 2

Vue d'ensemble des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail relatives au règlement des différends



NOTA :

1. Le Ministre peut nommer un *médiateur* à n'importe quel moment.
2. Dans le cas de différends à propos d'une première convention collective, le Ministre peut charger le CCRT d'enquêter sur le différend et, si ce dernier le juge opportun, de régler les modalités de la première convention collective.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), qui fait partie du ministère du Travail, a pour mission de protéger le droit qu'ont les travailleurs et les travailleuses de se syndiquer et de négocier collectivement, ainsi que de promouvoir et de faciliter l'existence de saines relations du travail au sein des entreprises du secteur privé de compétence fédérale. Pour atteindre ces objectifs, le SFMC offre aux syndicats et aux employeurs un service prévoyant l'intervention d'une tierce partie pour leur permettre de résoudre leurs différends conformément aux dispositions du Code canadien du travail.

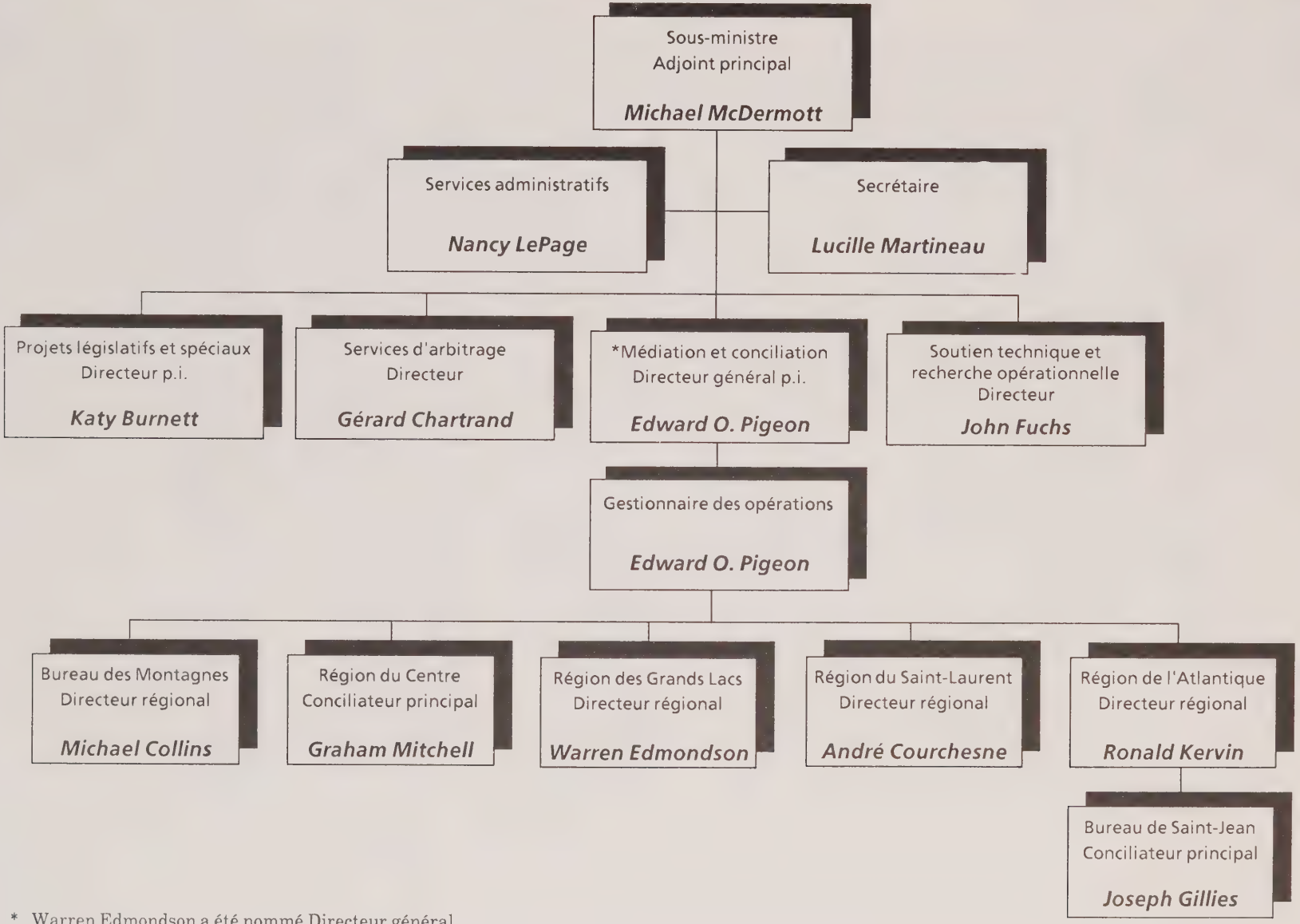
La Partie I du Code canadien du travail établit le cadre des relations industrielles et réglemente la négociation collective dans les entreprises du secteur privé de compétence fédérale. Ces entreprises sont celles visées par la définition de l'expression «entreprises fédérales», notamment le transport interprovincial et international (par chemin de fer, par route ou par pipeline), le transport aérien, la navigation, le débardage, la manutention du grain, les banques, la radiotélédiffusion et certaines sociétés d'État.

La responsabilité d'administrer la Partie I du Code canadien du travail est partagée entre le SFMC et le Conseil canadien des relations du travail (CCRT). Le CCRT est un organisme autonome disposant de pouvoirs quasi judiciaires pour interpréter et appliquer les dispositions du Code relatives, entre autres, aux questions suivantes: la détermination des unités de négociation, l'accréditation, la révocation des accréditations, les pratiques déloyales de travail, le changement technologique et les droits du successeur.

Les dispositions du Code qui portent sur le règlement des différends et dont l'application relève du SFMC prévoient des services de conciliation et de médiation pour le règlement de conflits liés à la négociation collective ainsi que d'autres types de différends en relations du travail; le Code prévoit aussi la nomination d'arbitres chargés de régler les conflits de droits. Le SFMC fait également enquête, pour le compte du ministre du Travail, sur les plaintes relatives aux pratiques déloyales de négociation.

M. Michael McDermott, sous-ministre adjoint principal du Travail, dirige le Service fédéral de médiation et de conciliation. Le Service se compose de quatre Directions : médiation et conciliation; arbitrage; projets législatifs et spéciaux; soutien technique et recherche opérationnelle.

Service fédéral de médiation et de conciliation



* Warren Edmondson a été nommé Directeur général, Médiation et Conciliation le 27 août 1990.

le 15 mars 1990

Rapport annuel des activités entreprises en vertu du Code canadien du travail Partie I 1989-1990

Liste des figures

1. Organigramme du Service fédéral de médiation et de conciliation i

2. Vue d'ensemble des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail relatives au règlement des différends 2

Liste des tableaux

1. Nomination de médiateurs et de conciliateurs, (exercice 1989-1990) 8

2. Comparaison des activités de médiation et de conciliation (exercice 1980-1981 à 1989-1990) 17

3. Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le Service fédéral de médiation et de conciliation (exercice 1980-1981 à 1989-1990) 20

4. Journées de travail perdues en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1989-1990) 24

5. Direction des services d'arbitrage - Volume des requêtes durant l'exercice 1989-1990 49

6. Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercice 1980-1981 à 1989-1990) 49

7. Nombre de plaintes pour congédiement injuste et de décisions (exercice 1980-1981 à 1989-1990) 50

8. Sentences arbitrales en matière de congédiement injuste : répartition selon le type de décision déposée (exercice 1980-1981 à 1989-1990) 50

9. Plaintes pour congédiement injuste : répartition selon le secteur industriel (exercice 1980-1981 à 1989-1990) 51

Table des matières

Le Service fédéral de médiation et de conciliation 1

Revue des activités de l'exercice 1989-1990 6
Introduction 6

A. Médiation et conciliation 9

1. Le transport aérien 11

2. La radiotélédiffusion 14

3. Les communications 18

4. Les sociétés d'État 21

5. La manutention du grain 25

6. Le débardage 28

7. L'industrie minière 31

8. Le transport ferroviaire 33

9. La navigation et le transport maritime 38

10. Le camionnage et le transport routier 42

B. Services d'arbitrage 46

Ce rapport annuel sur l'exercice des fonctions confiées au ministre du Travail en vertu du Code canadien du travail pendant l'année financière 1989-1990 est présenté au Parlement conformément au paragraphe 121(2) de la Partie I du Code.

Le ministre du Travail,

Jean Corbeil
1990

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
gouvernment du Canada

N° du catalogue de Travail Canada
L 130-1858/90B

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente
publication, veuillez communiquer avec le:

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

©Ministre des Approvisionnements et Services
Canada 1989

Imprimé au Canada

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Rapport annuel
des activités entreprises
en vertu du
Code canadien du travail
Partie I
1989-1990

Travail Canada
Labour Canada

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Rapport des activités entreprises en vertu du Code canadien du travail Partie 1 1989-1990

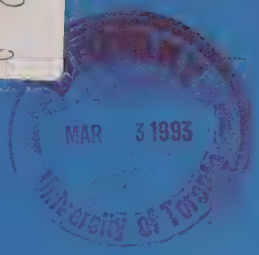
Canada

1990/91 available on microfiche

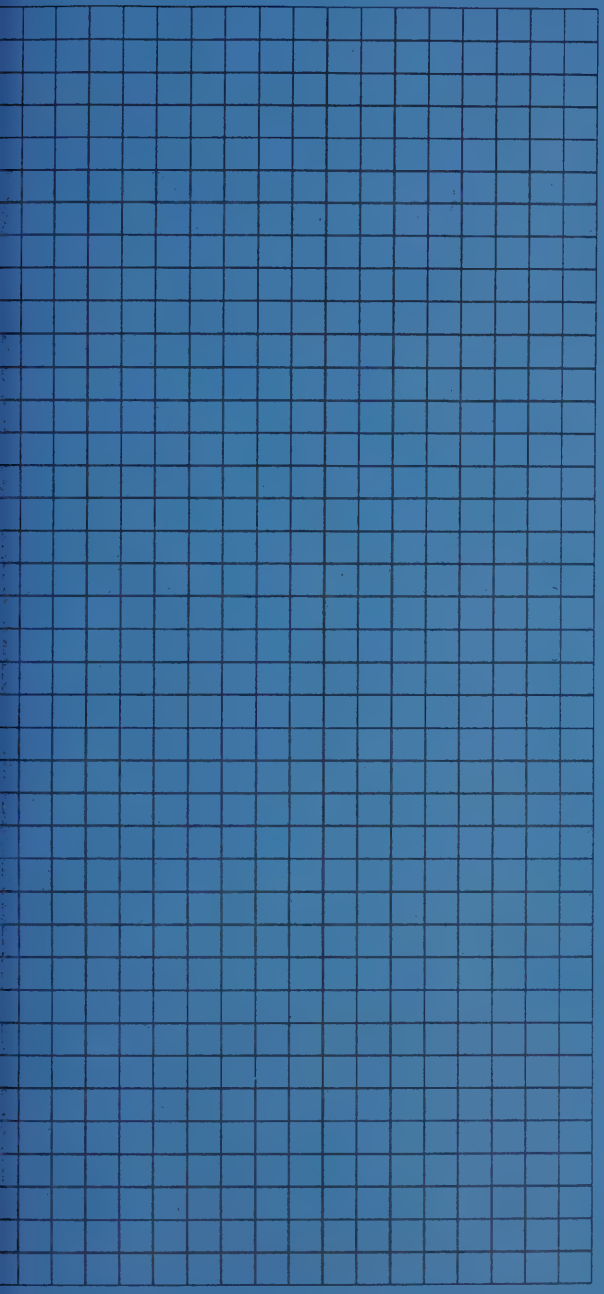
See: CA7
MM
-P65
mfe

92-06973

CA1
L 200
-A56



Labour Canada
Travail Canada
Government Publications



Federal Mediation and Conciliation Service

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part 1

1991-1992

Canada

Federal Mediation and Conciliation Service

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part I 1991-1992

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

©Minister of Supply and Services Canada 1993
Catalogue Number: L2-34/1991
ISBN 0-662-59354-5

Pursuant to Section 121(2) of the Canada Labour Code Part I, the annual report relating to the discharge of the Minister of Labour's duties under the Code, covering the fiscal year 1991-1992, is hereby submitted to Parliament.

Marcel Danis
Minister of Labour

Table of Contents

The Federal Mediation and Conciliation Service 1

A. Mediation and Conciliation 6

B. Arbitration Services 11

C. Legislation 18

Figures

1. Federal Mediation and Conciliation Service Organizational Structure i

2. Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code Part I 2

Tables

1. Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1991-1992) 5

2. Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1982-1983 to 1991-1992) 8

3. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service's Caseload (Fiscal Years 1982-1983 to 1991-1992) 9

4. Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1991-1992) 10

5. Arbitration Services Caseload 1991-1992 14

6. Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1982-1983 to 1991-1992) 14

7. Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1982-1983 to 1991-1992) 15

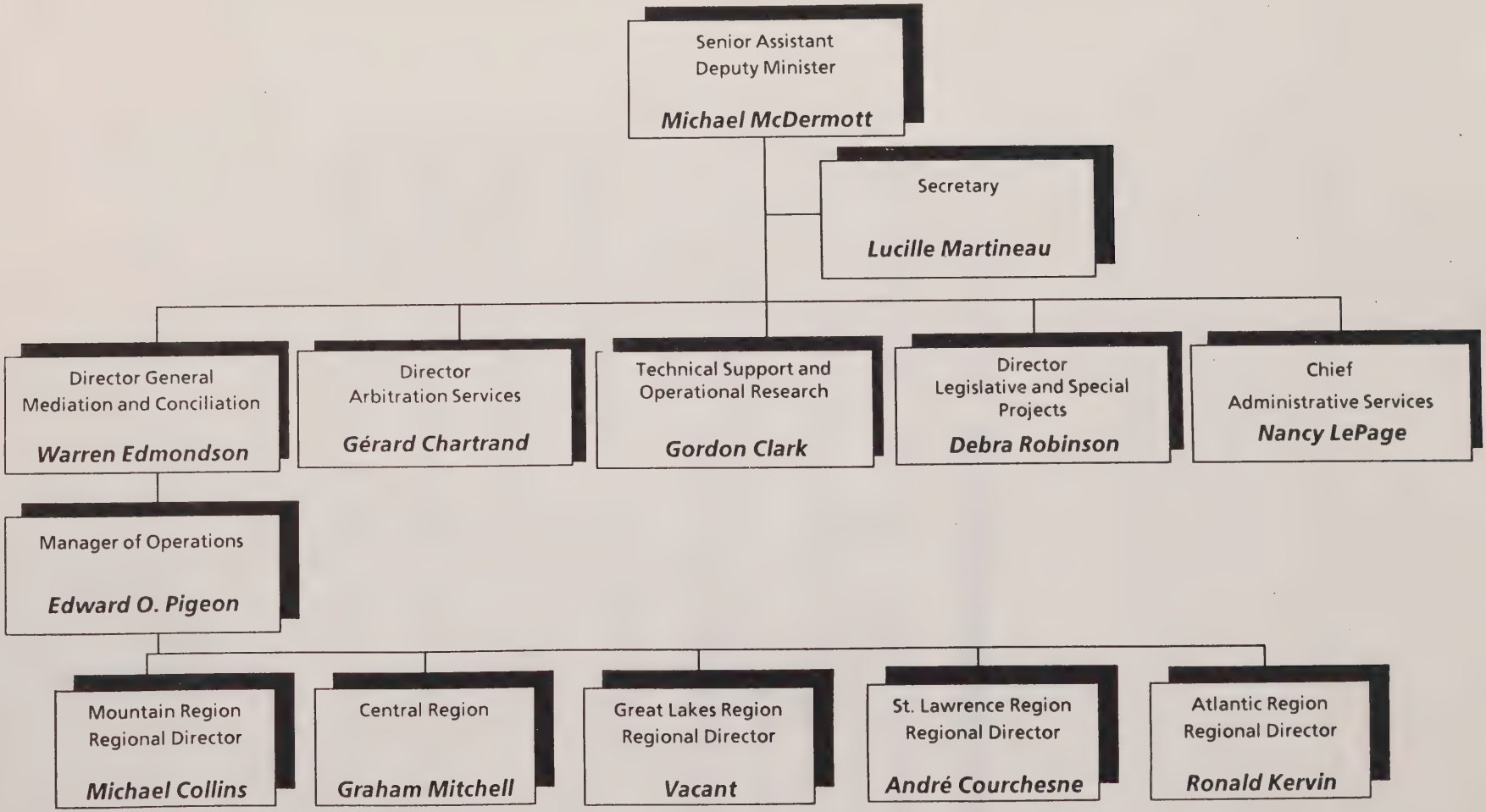
8. Unjust Dismissal Adjudications - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1982-1983 to 1991-1992) 16

9. Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1982-1983 to 1991-1992) 17

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part I 1991-1992

Federal Mediation and Conciliation Service

March 31, 1992



The Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), a component of Labour Canada, seeks to protect the right of workers to organize and bargain collectively and to promote and encourage effective industrial relations in the private sector under federal jurisdiction. To meet these objectives, FMCS provides labour and management with third-party assistance to resolve their collective bargaining disputes in accordance with the statutory provisions of the Canada Labour Code.

The Canada Labour Code Part I establishes the framework for industrial relations and regulates the conduct of collective bargaining in the federal private sector. This jurisdiction covers the operations of enterprises which fall within the definition of a "federal work, undertaking or business" and includes interprovincial and international rail, road and pipeline transportation, air transportation, shipping, longshoring, grain handling, banking, broadcasting, and certain Crown corporations.

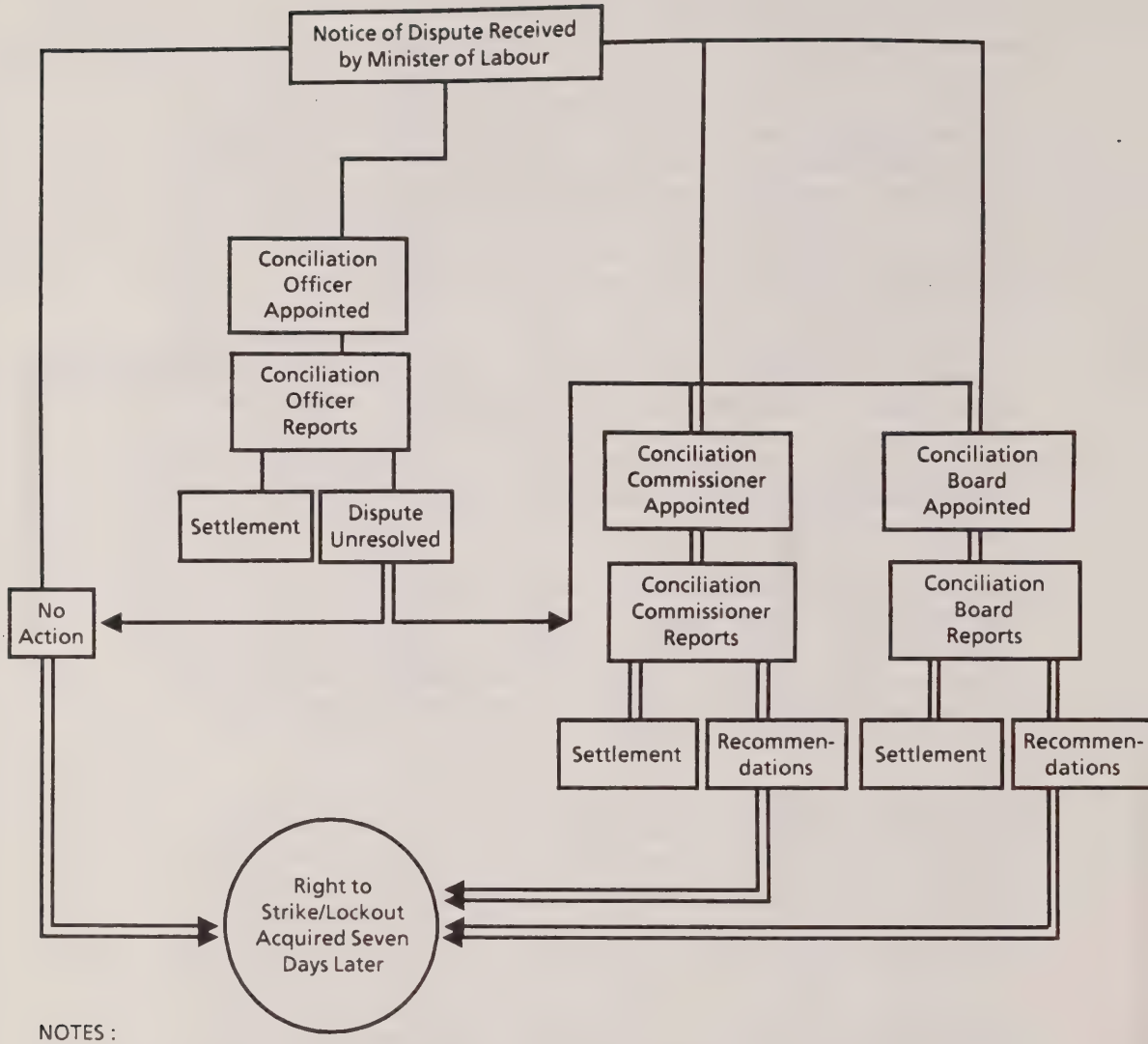
Responsibility for the administration of Part I of the Code is shared between FMCS and the Canada Labour Relations Board (CLRB). The CLRB is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Code concerning, for example, determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, and successor rights.

The dispute resolution provisions of the Code, administered by FMCS, include third-party conciliation and mediation assistance in the settlement of collective bargaining and other types of industrial relations disputes and the appointment of arbitrators to resolve rights disputes. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practices.

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by Michael McDermott, Senior Assistant Deputy Minister of Labour. The Service has four branches: Mediation and Conciliation; Arbitration Services; Legislative and Special Projects; and Technical Support and Operational Research.

Figure 2

Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code Part I



NOTES :

1. Minister may appoint a *mediator* at any time.
2. In the case of disputes over a first collective agreement, the Minister may direct the CLRB to inquire into the dispute and if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement.

Mediation and Conciliation

Mediation and Conciliation is responsible for the prevention and resolution of collective bargaining disputes.

The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. The branch plays the key role in the provision of third-party assistance and the administration of the dispute settlement provisions of the Canada Labour Code. Normally this process involves the appointment of a conciliation officer, but the Code also provides for the appointment of a conciliation commissioner or conciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the Minister may appoint an FMCS officer as a mediator to further assist the parties in negotiations. Both conciliation and mediation rely on persuasion and full exploration of alternatives to resolve collective bargaining disputes.

Mediation and conciliation officers are located at Labour Canada headquarters and in five regions across the country in order to provide effective service to parties bargaining in federal jurisdiction. In addition to mediation and conciliation activity, officers maintain a "first contact" program which provides labour and management groups that are entering into a bargaining relationship for the first time with an overview of collective bargaining in federal jurisdiction and the services offered by FMCS. In order to assist the parties to resolve problems before they become issues at the bargaining table, officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements, providing preventive mediation assistance when necessary. FMCS officers also offer grievance mediation, which is designed to assist parties in resolving grievances before formal arbitration procedures.

Arbitration Services

Arbitration Services is responsible for the establishment, monitoring, and reporting of quasi-judicial tribunals constituted to arbitrate grievance disputes pursuant to the Canada Labour Code Part I and of adjudicators appointed to determine complaints of unjust dismissal pursuant to Part III.

The branch administers the procedural framework for Ministerial appointments of arbitrators and arbitration board chairpersons governed by the provisions of Part I, the appointment of adjudicators to settle complaints lodged under the unjust dismissal provisions of Part III, and the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of Part III of the Code.

Arbitration Services also conducts research and publishes information on the development of arbitral jurisprudence concerning the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Code.

Legislative and Special Projects

Legislative and Special Projects carries out a variety of activities intended to ensure the maintenance of an appropriate framework for collective bargaining in the federal jurisdiction.

The branch has responsibility for legislative initiatives undertaken by FMCS and for advising other Labour Canada programs and other government departments on a wide variety of industrial relations topics. The branch analyzes labour board and court decisions and monitors client views and legislative developments in the federal and other jurisdictions to assess their implications for labour relations. Legislative and Special Projects also provides advice to senior officials on the industrial relations implications of a wide variety of departmental and government initiatives.

Technical Support and Operational Research

The objective of Technical Support and Operational Research is to assist in the resolution and prevention of industrial disputes by providing operational research support.

The branch conducts research into current and emerging industrial relations problems and issues, and provides expert analysis to assist in the formulation of dispute resolution strategies. Research support for mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to mediators' and conciliators' requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to developing industrial relations profiles on key bargaining situations.

Table 1

Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1991-1992)

A.	Disputes brought forward from fiscal year 1990-1991	
	(a) At conciliation officer stage	60
	(b) At conciliation commissioner or board stage	1
	(c) At post-conciliation stage	12
	(d) At mediation stage	2
	(e) At direct no-action stage	1
B.	Disputes originating in fiscal year 1991-1992	
	(a) Conciliation officer appointments	206
	(b) Conciliation commissioner and conciliation board appointments	0
	(c) Mediation appointments	15
C.	Settlements without work stoppage in fiscal year 1991-1992	175
D.	Disputes pending at fiscal year end	
	(a) At conciliation officer stage	64
	(b) At conciliation commissioner or board stage	0
	(c) At post-conciliation stage	16
	(d) At mediation stage	8

A. Mediation and Conciliation

Mediation and Conciliation handled a total of 282 cases during the fiscal year, including 76 cases which were brought forward from 1990-1991. Of this total caseload, 194 disputes were finalized during the year with 90.2% being settled without a work stoppage. As of March 31, 1992, 88 cases were pending at various stages in the dispute resolution process.

Legal work stoppages occurred in 24 disputes while four disputes involving work stoppages were carried over as ongoing into fiscal year 1991-1992. These work stoppages accounted for a loss of 293,454 working days (more than half attributable to a strike at Canada Post by the Canadian Union of Postal Workers).

As is the norm, a significant number of disputes requiring FMCS assistance were in the trucking and road transportation sector, which accounted for 86 cases, followed by 47 in broadcasting. Although encompassing a large number of employees, disputes in the rail industry accounted for only eight cases.

Although one conciliation board established the previous fiscal year completed its work in the year under review, during 1991-1992, and for the first time ever, no conciliation commissioners or boards were appointed. The limited use of second stage conciliation (i.e., a conciliation commissioner or a conciliation board) reflects the continuing commitment by FMCS to promote constructive collective bargaining practices by encouraging the parties to resolve their own differences without undue reliance on third party efforts.

During 1991-1992, the branch dealt with 40 requests for Ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board over alleged bargaining-related unfair labour practices. Twenty-eight cases were finalized during the year. Ministerial consent was granted in 8 cases and 20 requests were withdrawn by the applicants or resolved through the efforts of FMCS officers. As of March 31, 1992, 12 requests were under consideration.

Fifty-two preventive mediation assignments were reported during the year, the majority involving disputes in the road transportation sector. This increase, from 9 cases in the previous year, reflects growing FMCS involvement in grievance and preventive mediation.

In 18 cases involving CLRB certification of a new bargaining unit, an FMCS officer was appointed to make initial contact with the parties under the "first contact" program.

FMCS Industrial Relations Conference

To provide an independent forum in which representatives of labour and management in federal jurisdiction could meet to discuss industrial relations matters of mutual concern, the first FMCS Industrial Relations Conference was held on May 22, 1991. Approximately 200 people attended the one-day conference which focused on industrial relations in a changing environment and on grievance mediation.

After opening remarks, noted authority George Adams spoke about the evolution of collective bargaining. This was followed by a panel discussion on the changing environment in industrial relations chaired by Jean Sexton of Laval University. The panel featured James Hunter, President of the Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers; Fred Pomeroy, President of the Communications and Electrical Workers of Canada; George Smith, Senior Director Labour Relations at Air Canada; and Louise Piché, Vice-President Human Resources at CN Rail.

In the afternoon, a presentation on grievance mediation was made by Stephen Goldberg, President of Mediation Research & Education Project Inc. and on the faculty of Northwestern University Law School. This was followed by a panel discussion on grievance mediation and Relationship Improvement Programs headed by James Dorsey, Chairman of the B.C. Workers' Compensation Board. Panelists were Jean Read, Acting Assistant Deputy Minister - Industrial Relations in Ontario and Yvan Blain, a labour relations consultant in Montreal.

Table 2

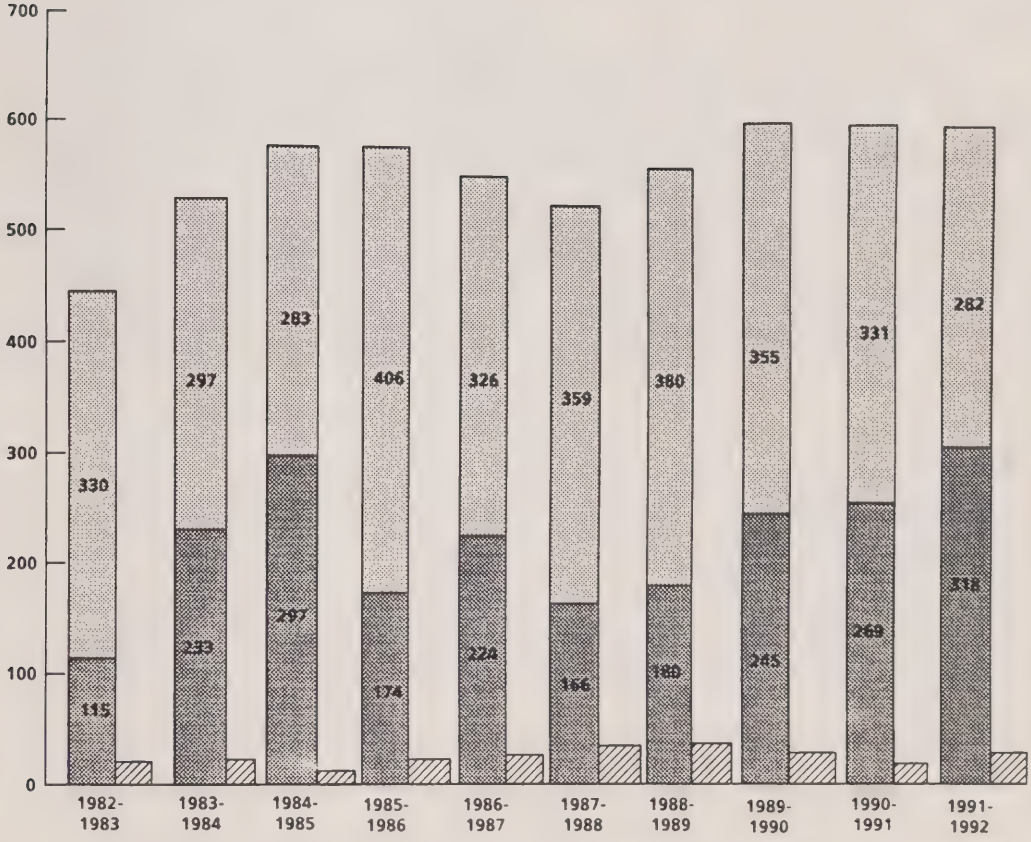
Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1982-1983 to 1991-1992)

	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Brought Forward from Previous Fiscal Year	76	77	58	91	122	103	115	122	101	76
New Assignments	254	220	225	315	204	256	265*	233*	230	206
Total Caseload	330	297	283	406	326	359	380	355	331	282
Pending at Fiscal Year End	77	58	91	122	103	115	123	100	76	88
Strikes/Lockouts	22	23	9	23	28	34	32	28	13	24
Disputes Settled without Work Stoppage	231	216	183	261	195	241	234	255	238	175
Settlement Rate	91%	90%	95%	92%	87%	87%	91%	91%	93%	90%

* Includes one dispute directly no-actioned.

Table 3

A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service's Caseload (Fiscal Years 1982-1983 to 1991-1992)



Legend: Direct Bargaining ▒ FMCS Activity □ Work Stoppages ▨

Note: Direct bargaining together with FMCS activity represents the "FMCS Total Potential Caseload".

Table 4

Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1991-1992)

	Number of Disputes*	Number of Stoppages*	Person-Days Lost
Air Transportation	36	3	11,030
Banking	13	1	2,440
Broadcasting	47	6	17,100
Communications	11	1	167,580
Grain Handling/Feed and Flour Mills	13	4	7,814
Mining/Atomic Energy	12	2	23,990
Longshoring/Port Operations	23	2	10,070
Railway Transportation	8	0	0
Shipping and Navigation	17	1	30
Trucking and Ground Transportation	86	6	34,160
Miscellaneous	16	2	19,240
TOTAL	282	28	293,454

* Includes ongoing disputes/work stoppages carried over from fiscal year 1990-1991.

B. Arbitration Services

Collective agreements governed by the Canada Labour Code Part I are required, pursuant to section 57, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch investigates these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

The most important of these provisions are as follows:

1. The Minister of Labour has the statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations where the parties cannot reach agreement on their own.

2. Where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them.

3. Arbitral awards are expected to be rendered within 60 days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.

4. Arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.

5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson's decision is deemed to be the board's decision.

6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

During the year, the Minister received 97 requests for the appointment of arbitrators or arbitration board chairpersons. In response to these requests, as well as to 7 cases carried over from the previous fiscal year, 55 appointments were effected. Twenty-nine cases were settled or withdrawn without an appointment being made. There were 20 requests under consideration at fiscal year end. The branch's total caseload for the year was 104 cases. Table 5 represents the branch's caseload for 1991-1992.

In fiscal year 1991-1992, 543 awards were filed with the branch, a 7% increase over the previous year. Table 6 shows the number of awards filed with the branch each year since 1982-1983.

Another area of activity of Arbitration Services is processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division XIV, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement. Eligible employees are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication. From April 1, 1991 to March 31, 1992, the Minister appointed adjudicators in 264 cases, which represents a 17.5% increase over the preceding fiscal year. Tables 7, 8 and 9 contain statistics related to unjust dismissal complaints and decisions by fiscal year.

On October 1, 1982, the group termination of employment provisions of Division IX, Part III of the Canada Labour Code came into force. With certain exceptions, an employer who terminates the employment of a group of 50 or more employees is required to establish a joint planning committee composed of employer and employee representatives. The purpose of the joint planning committee is to establish an adjustment

program to eliminate the need for the terminations or lessen their impact on the redundant employees. The Minister may be requested to appoint an arbitrator if an adjustment program has not been completed or if the employee representatives are not satisfied with the program proposed. An arbitrator may be appointed to assist the joint planning committee in establishing an adjustment program and resolving matters in dispute referred by the Minister. The branch did not receive any requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1991-1992.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the Department. The full text of specific awards is also available from Arbitration Services. These services are tailored to the needs of industrial relations practitioners for diversified information on particular issues, precedents, and statistics.

Arbitration Services publishes a monthly circular entitled the **Arbitration Services Reporter**, containing scope note summaries of all federal awards filed with the branch each month. In August 1992, the **Arbitration Services Reporter** was introduced in a new format. In reorganizing the publication, a cover was added and it was divided into two parts:

1. **Unjust Dismissal Decisions** rendered pursuant to Division XIV of the Canada Labour Code - Part III.

   This part lists, in alphabetical order, all unjust dismissal decisions filed with the Department during the previous month. It also provides the reader with the issues, scope notes of the decision as well as the reference number for each case.

2. **Grievance Arbitration Decisions** rendered pursuant to Division IV of the Canada Labour Code - Part I.

   This part lists, in alphabetical order, all grievance arbitration decisions filed with the Department during the previous month. It also highlights the issues, the decision and the reference number for each arbitration case.

Table 5

Arbitration Services Caseload 1991-1992

Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairpersons under the Canada Labour Code Part I:

Cases brought forward from fiscal year 1990-1991	7
New requests during fiscal year 1991-1992	97
Total caseload	104
Number of appointments	55
Cases settled/withdrawn without appointment	29
Cases pending at fiscal year end	20

Appointments of Adjudicators under the Canada Labour Code Part III:

Number of appointments	264

Table 6

Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1982-1983 to 1991-1992)

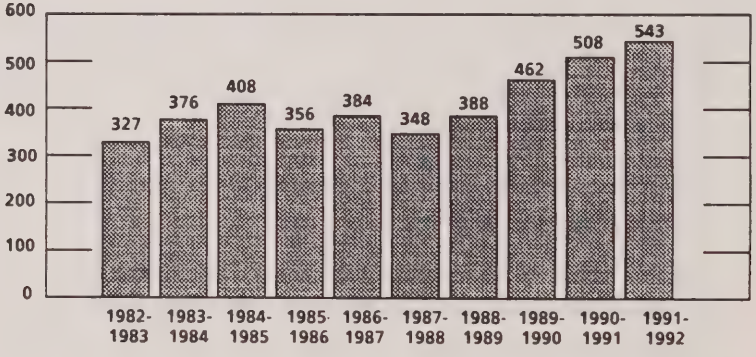
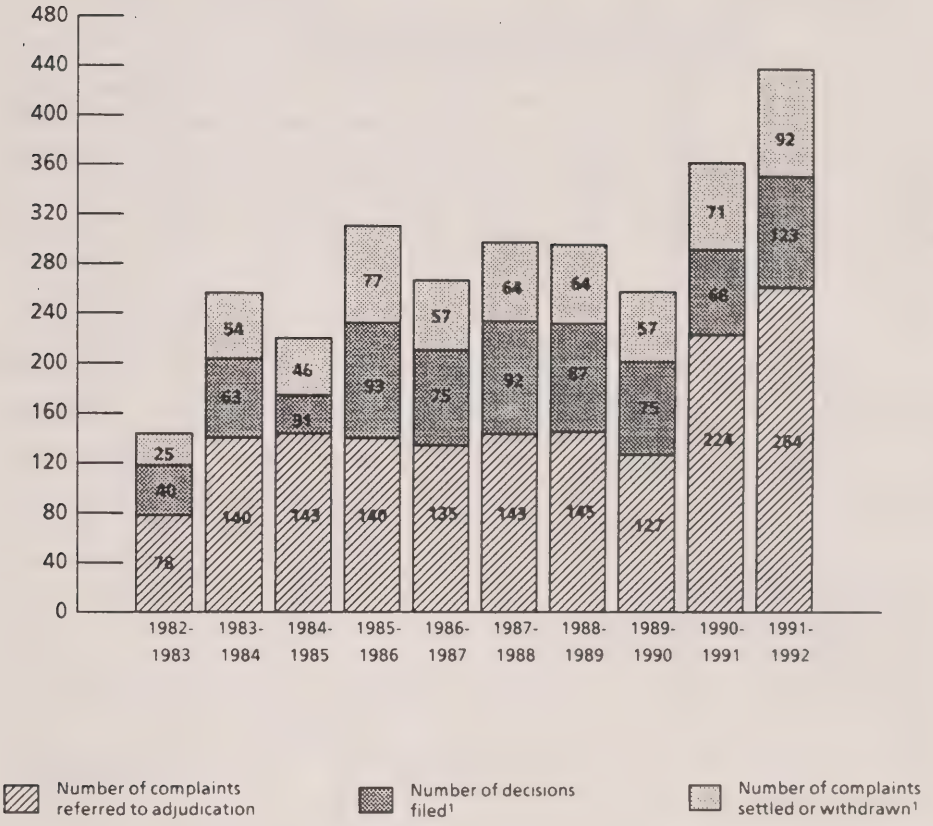


Table 7

Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1982-1983 to 1991-1992)



[1] As of 1985-1986, includes decisions/settlements following appointments in both current and previous fiscal years.

Table 8

Unjust Dismissal Adjudication Decisions - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1982-1983 to 1991-1992)

	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992[2]
Dismissal Upheld	12	17	9	22	22	23	18	16	17	34
Dismissal Ruled Unjust[1]	21	35	15	44	27	28	44	30	33	53
Sop	1	4	5	8	2	1	3	2	2	1
RwC	6	12	-	16	5	4	7	10	7	7
Rw/oC	4	1	2	2	2	-	2	1	2	2
Cw/oR	10	18	8	18	17	23	31	17	19	42
OD	-	-	-	-	1	3	1	-	3	1
Complaint dismissed by adjudicator										
- for lack of jurisdiction	3	11	7	15	13	19	8	10	6	12
- for other reasons	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-

[1] SoP - Substitution of Penalty
RwC - Reinstatement with Compensation
Rw/oC - Reinstatement without Compensation
Cw/oR - Compensation without Reinstatement
OD - Other Disposition

[2] Of the 123 decisions shown on Table 7, 99 were final awards, which are analyzed on this table.

Table 9

Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1982-1983 to 1991-1992)

	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Air Transport	10	20	13	19	10	13	11	10	28	32
Banks	16	37	31	23	25	24	25	24	35	38
Broadcasting	17	25	22	14	27	16	13	11	27	23
Crown Corporations[1]	3	4	5	7	5	5	3	3	3	0
Grain	4	1	3	3	0	3	3	3	1	4
Navigation/Shipping	1	5	5	1	4	5	2	1	2	3
Nuclear	1	3	1	1	0	0	0	1	2	1
Railway	0	1	1	5	4	5	11	4	5	4
Road Transport	17	26	29	42	30	36	38	35	55	77
Courier Service	2	10	6	6	10	4	16	9	26	20
Telecommunications	3	3	4	5	4	2	2	1	10	14
Other[2]	4	5	24	14	16	30	21	25	30	48

1 Crown corporations not otherwise included in a specific industry category.

2 Of the 48 complaints in this category referred to adjudication during the current fiscal year 42 involve Indian Band Councils.

C. Legislation

Amendment to the Canada Labour Code Part I:

Geographic Certification

Bill C-25, an Act amending the Canada Labour Code (geographic certification), received Royal Assent on December 5, 1991. The amendments to section 34 of Part I of the Code were necessary in order to correct certain drafting deficiencies identified by both the Canada Labour Relations Board and the Federal Court of Appeal.

Adopted by Parliament in 1973 to promote stable industrial relations in the longshoring industry, section 34 of the Canada Labour Code permits the Canada Labour Relations Board to grant a geographic certification to a union representing employees of two or more employers in a given geographic area in the longshoring industry, providing that the employers draw their employees from a common labour pool.

When originally drafted, no provision was made for situations in which one or more employers fail to appoint an agent or authorize the agent to act on their behalf, or fail to agree on the choice of an agent. The amendment corrects this deficiency and also provides for a duty on the part of the designated employer representative to fairly represent each employer on whose behalf the representative acts. This duty is similar to the duty of fair representation for trade unions in section 37 of the Canada Labour Code with regard to the representation of individual employees in the bargaining unit.

Ad Hoc Emergency Legislation:

It is only as a very last resort that governments intervene in the collective bargaining process for the purpose of terminating a legal stoppage of work. Nevertheless, there are situations where the parties are unable to resolve their differences through the collective bargaining procedures established by law, and where an impending or ongoing work

stoppage jeopardizes the national economy or security. In these cases, Parliament may be asked to legislate an end to a collective bargaining dispute or work stoppage before it causes irreparable damage.

In the first eight months of fiscal year 1991-1992, a number of industries crucial to the national economy were in bargaining. Despite extensive conciliation and mediation efforts, the parties were unable to reach settlements, and work stoppages occurred in the grain handling industry and the Canada Post Corporation. Parliament adopted three pieces of ad hoc emergency legislation in the summer and fall of 1991.

The first related to a dispute between the B.C. Terminal Elevators Association and 730 grain handlers at Vancouver represented by the Grain Workers Union Local 333, who were locked out on June 10, 1991. This work stoppage resulted in the passage of Bill C-25, the **British Columbia Grain Handling Operations Act**, on June 14, 1991. The effect on grain exports and the grain transportation system were the motivating factors for the introduction of the legislation. A parallel dispute involving grain handlers at Prince Rupert was ended when Part II of the Bill was proclaimed on December 17, 1991.

As a final dispute settlement mechanism, provision was made in the legislation for the appointment of a mediator-arbitrator. On July 2, 1991, the Minister appointed Donald Munroe of Vancouver, B.C. His report was released to the parties on November 9, 1991. When Part II of the Act was later proclaimed, Mr. Munroe received a second appointment as mediator-arbitrator. The second report was released in February 1992.

In another dispute involving the grain industry, a breakdown in negotiations between 900 grain handlers represented by Lodge 650 of the Transportation and Communications International Union (TCU) and 6 member companies of the Lakehead Terminal Elevators Association, resulted in a strike on October 2, 1991.

Operations at the Lakehead had earlier been disrupted by a strike involving members of another bargaining unit. For this reason, when TCU members commenced strike action, there were immediate concerns with respect to the economic hardships being placed on Canada's agricultural producers and the ramifications on Canada's reputation as a

reliable exporter of grain. Bill C-37, the **Thunder Bay Grain Handling Operations Act**, was introduced in the House of Commons on October 10, 1991. Senate approval and Royal Assent were given on October 11, 1991.

As with the Act affecting B.C. grain handling, provision was made in the legislation for the appointment of a mediator-arbitrator. On November 12, 1991, the Minister named Douglas Stanley, an experienced arbitrator and labour mediator, to this position.

The third dispute involving legislation related to a lengthy bargaining round between Canada Post and 45,000 members of the Canadian Union of Postal Workers (CUPW). After the report of the Conciliation Board was released on August 16, 1991, the parties returned to direct bargaining. Rotating strike action begun by the union on August 24 ended when the Honourable Alan B. Gold, Chief Justice of the Quebec Superior Court was appointed as a mediator on September 5, 1991. On October 23, Chief Justice Gold advised the Minister that the parties had been unable to reach an agreement. As a result, mediation was ended and the parties returned to direct bargaining. When the parties still failed to reach agreement, and bearing in mind the extent of third party assistance provided to the parties and the effect of a postal disruption, Bill C-40, the **Postal Services Continuation Act**, was passed by Parliament and received Royal Assent on October 29, 1991.

The Act made provision for the appointment of an arbitrator to resolve the outstanding issues. On January 10, 1992, Mr. André Bergeron of Montreal, was formally appointed to this position. His meetings with the parties were continuing at the end of this fiscal year.

agricoles du Canada et des conséquences quant à la réputation du Canada comme exportateur fiable de céréales. Le projet de loi C-37, la **Loi sur la manutention des grains à Thunder Bay**, a été présenté à la Chambre des communes le 10 octobre 1991. L'approbation du Sénat et la sanction royale ont été obtenues le 11 octobre 1991.

Comme cette loi touche la manutention des céréales en Colombie-Britannique, une disposition a été introduite dans la loi qui prévoit la nomination d'un médiateur-arbitre. Le 12 novembre 1991, le Ministre a nommé Douglas Stanley, un arbitre et un médiateur des affaires du travail expérimenté, pour assumer la fonction de médiateur-arbitre.

Le troisième conflit dans le cadre duquel il a fallu légiférer concernait une ronde de négociations prolongée entre la Société canadienne des postes et les 45 000 membres du Syndicat des postiers du Canada (SPC). Après que le rapport de la Commission de conciliation a été rendu public, le 16 août 1991, les parties ont repris la négociation directe. Une grève tournante, qui avait été déclenchée par le syndicat le 24 août, a pris fin lorsque l'honorable Alan B. Gold, juge en chef de la Cour supérieure du Québec, a été nommé médiateur le 5 septembre 1991. Le 23 octobre suivant, le juge en chef Gold a informé le Ministre que les parties n'avaient pas su parvenir à une entente. En conséquence, la médiation a pris fin et les parties ont repris la négociation directe. Comme les parties n'arrivaient toujours pas à s'entendre, et compte tenu de l'ampleur de l'aide d'une tierce partie qui leur avait été fournie et des conséquences découlant de l'interruption des services postaux, le projet de loi C-40, la **Loi prévoyant le maintien des services postaux**, a été adoptée par le Parlement et a obtenu la sanction royale le 29 octobre 1991.

La Loi comportait une disposition relative à la nomination d'un arbitre en vue de résoudre les questions en suspens. Le 10 janvier 1992, M. André Bergeron, de Montréal, a été nommé officiellement pour assumer la fonction d'arbitre. Ses rencontres avec les parties se poursuivaient à la fin de l'exercice.

appelé à légiférer de façon à mettre un terme à un conflit en matière de négociation collective ou à un arrêt de travail avant que l'une ou l'autre de ces situations ne soit la cause de dommages irréparables.

Au cours des huit premiers mois de l'exercice 1991-1992, un certain nombre de secteurs industriels d'une importance primordiale pour l'économie nationale étaient en période de négociation. Malgré les vastes efforts de conciliation et de médiation qui ont été déployés, les parties n'ont pas su parvenir à une entente, et des arrêts de travail sont survenus dans l'industrie de la manutention du grain et à la Société canadienne des postes. Le Parlement a adopté trois lois d'urgence spéciale au cours de l'été et de l'automne de 1991.

Le première loi concernait un différend opposant la B.C. Terminal Elevators Association à 730 manutentionnaires de céréales de Vancouver, représentés par la Grain Workers Union, section locale 333, et qui avaient fait l'objet d'un lock out le 10 juin 1991. Cet arrêt de travail a donné lieu à l'adoption, le 14 juin 1991, du projet de loi C-25, la **Loi sur la manutention des grains en Colombie-Britannique**. Les répercussions sur les exportations et sur le transport des céréales ont été les facteurs qui ont déterminé le dépôt du projet de loi. Le Parlement a également mis un terme à un différend semblable concernant les manutentionnaires de céréales de Prince Rupert, lorsqu'il a promulgué la Partie II du projet de loi le 17 décembre 1991.

La législation renfermait une disposition prévoyant la nomination d'un médiateur-arbitre, ce qui constitue l'étape finale du règlement d'un différend. Le 2 juillet 1991, le Ministre a nommé Donald Munroe, de Vancouver (C.-B). Le rapport de M. Munroe a été remis aux parties le 9 novembre 1991. Lorsque la Partie II de la Loi a par la suite été promulguée, M. Munroe a été nommé médiateur-arbitre pour une seconde fois. Le deuxième rapport a été rendu public en février 1992.

Dans un autre différend survenu dans l'industrie de la manutention du grain, une grève a été déclenchée le 2 octobre 1991 à la suite d'une rupture des négociations entre 900 manutentionnaires de céréales représentés par la section locale 650 du Syndicat international des transports-communications (TCU) et 6 companies faisant partie de la Lakehead Terminal Elevators Association.

Les opérations au terminal de Lakehead avaient été interrompues plus tôt par la grève des employés d'une autre unité de négociation. Pour cette raison, lorsque les membres du TCU ont déclenché la grève, on s'est tout de suite inquiété des difficultés économiques que pourraient connaître les producteurs

C. Législation

Loi modifiant le Code canadien du travail

Accréditation régionale

La loi C-44, loi modifiant le Code canadien du travail (accréditation régionale) a reçue la sanction royale le 5 décembre 1991. Les modifications apportées à l'article 34 de la Partie I du Code étaient nécessaires en vue de corriger certaines lacunes dans la formulation qui avaient été relevées par le Conseil canadien des relations du travail et par la Cour d'appel fédérale.

En vertu de l'article 34 du **Code canadien du travail**, adopté par le Parlement en 1973 pour favoriser la stabilité dans les relations de travail du secteur du débardage, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a le pouvoir d'accorder des accréditations régionales aux syndicats qui représentent les employés de deux employeurs ou plus dans une région donnée du secteur du débardage, à la condition que les employeurs recrutent leurs employés dans un bassin commun de main-d'oeuvre.

Dans sa version originale, le projet de loi ne comportait aucune disposition visant les cas où aucune mesure n'est prévue dans l'éventualité où une ou plusieurs employeurs ne nomment pas de mandataire, ou n'autorisent pas ledit mandataire à agir en leur nom, ou encore si les employeurs ne s'entendent pas sur le choix d'un mandataire. La modification remédie à cette lacune et prévoit également que le représentant désigné des employeurs est tenu de représenter de façon équitable les employeurs aux nom desquels il agit. Cette obligation est similaire à celle qui incombe aux syndicats en vertu de l'article 37 du Code, face aux employés de l'unité de négociation.

Lois d'urgence spéciales :

Ce n'est qu'en tout dernier recours que les gouvernements interviennent dans le processus de négociation collective en vue de mettre fin à un arrêt de travail légal. Il y a néanmoins des cas où les parties n'arrivent pas à en venir à une entente après être passées par les diverses étapes de la négociation collective prévues par la loi et où un arrêt de travail imminent ou en cours met en péril l'économie ou la sécurité nationale. Dans de tels cas, le Parlement peut être

Tableau 9

Plaintes pour congédiement injuste : répartition selon le secteur industriel (exercices 1982-1983 à 1991-1992)

	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Transport aérien	10	20	13	19	10	13	11	10	28	32
Banques	16	37	31	23	25	24	25	24	35	38
Radiotélédiffusion	17	25	22	14	27	16	13	11	27	23
Sociétés d'État[1]	3	4	5	7	5	5	3	3	3	0
Grain	4	1	3	3	0	3	3	3	1	4
Navigation/transport maritime	1	5	5	1	4	5	2	1	2	3
Nucléaire	1	3	1	1	0	0	0	1	2	1
Transport ferroviaire	0	1	1	5	4	5	11	4	5	4
Transport routier	17	26	29	42	30	36	38	35	55	77
Services de messagerie	2	10	6	6	10	4	16	9	26	20
Télécommunications	3	3	4	5	4	2	2	1	10	14
Autres[2]	4	5	24	14	16	30	21	25	30	48

[1] Sociétés de la couronne qui ne sont pas autrement incluses dans une catégorie particulière d'industries.

[2] Parmi les 48 plaintes renvoyées à l'arbitrage au cours de la présente année financière, la majorité des plaintes de cette catégorie, soit 42 plaintes, concernent les conseils de bandes autochtones.

Tableau 8

Sentences arbitrales en matière de congédiement injuste - répartition selon le type de décision déposée (exercices 1982-1983 à 1991-1992)

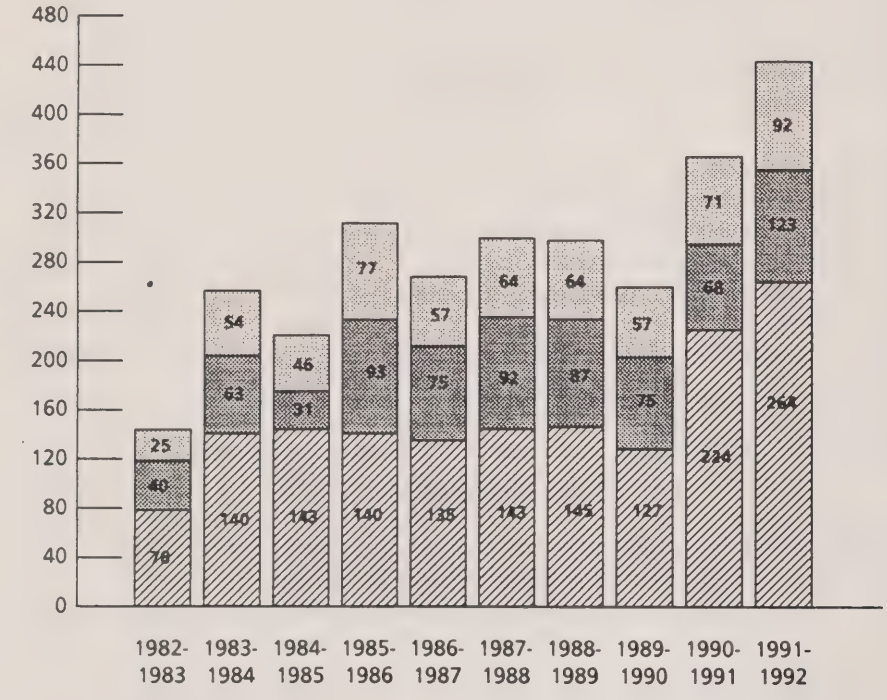
	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992[2]
Congédiements maintenus	12	17	9	22	22	23	18	16	17	34
Congédiements déclarés injustes[1]	21	35	15	44	27	28	44	30	33	53
SP	1	4	5	8	2	1	3	2	2	1
RC	6	12	-	16	5	4	7	10	7	7
RSC	4	1	2	2	2	-	2	1	2	2
CSR	10	18	8	18	17	23	31	17	19	42
AD	-	-	-	-	1	3	1	-	3	1
Plaintes rejetées par l'arbitre										
- faute de compétence juridique	3	11	7	15	13	19	8	10	6	12
- autres motifs	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-

[1] SP - Substitution de peine
RC - Réintégration avec compensation
RSC - Réintégration sans compensation
CSR - Compensation sans réintégration
AD - Autre disposition

[2] Des 123 décisions figurant au tableau 7, 99 étaient des sentences exécutoires qui sont analysées dans le présent tableau.

Tableau 7

Nombre de plaintes pour congédiement injuste et de décisions (exercices 1982-1983 à 1991-1992)



[1] Cette catégorie comprend depuis 1985-1986 les décisions et les règlements postérieurs aux nominations tant pour l'exercice en cours que pour les exercices précédents.

Tableau 5

Direction des services d'arbitrage
Volume des requêtes durant l'exercice 1991-1992

Nominations d'arbitres et de présidents de conseil d'arbitrage en vertu de la Partie I du Code canadien du travail:

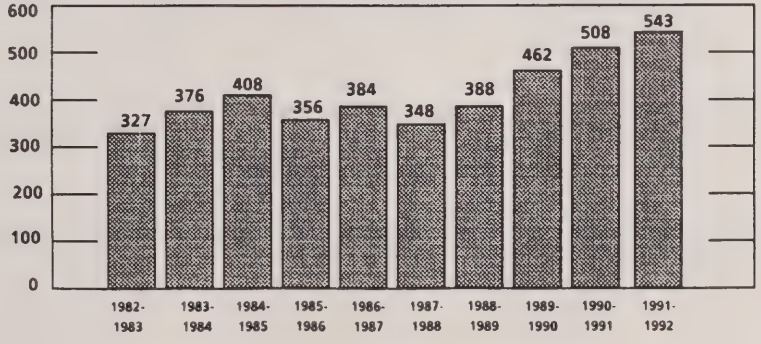
Cas reportés de l'exercice 1990-1991	7
Nouvelles requêtes soumises durant l'exercice 1991-1992	97
Nombre total de cas	104
Nombre de nominations	55
Cas réglés et/ou retirés sans nomination	29
Cas en suspens à la fin de l'exercice	20

Nominations d'arbitres en vertu de la Partie III du Code canadien du travail:

Nombre de nominations d'arbitres	264

Tableau 6

Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices 1982-1983 à 1991-1992)



planification composé de représentants et représentantes de l'employeur et des employé(e)s. Ce comité a pour tâche de préparer un programme d'adaptation visant à corriger la situation qui donne lieu aux cessations d'emploi ou, du moins, d'en amoindrir les conséquences pour les employé(e)s déclaré(e)s excédentaires. Si le programme est interrompu ou si les représentants et représentantes des employé(e)s le jugent insatisfaisant, on peut demander au Ministre de nommer un arbitre. Le rôle de l'arbitre consiste à aider le comité de planification à mettre sur pied un programme d'adaptation et à résoudre les questions en litige que le Ministre lui aura confiées. La Direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage en vertu des dispositions du Code concernant les cessations d'emploi collectives en 1991-1992.

La Direction tient un index de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées auprès du Ministre. On peut également obtenir le texte intégral de sentences arbitrales particulières auprès de la Direction des services d'arbitrage. Ces services s'adaptent aux besoins des praticiens des relations industrielles qui désirent des renseignements divers sur des questions particulières, des précédents ou des données statistiques.

La Direction des services d'arbitrage publie mensuellement une revue intitulée **La Revue des services d'arbitrage**. Cette revue contient des résumés de décisions fédérales déposées tous les mois auprès de la Direction. En août 1992, la revue a été présentée sous un nouveau format. En réorganisant la publication, une couverture a été ajoutée et elle a été divisée en deux sections :

1. **Décisions de congédiement injuste** rendues conformément à la Division XIV du Code canadien du travail - Partie III.

   Cette section énumère, en ordre alphabétique, toutes les décisions de congédiement injuste qui ont été déposées auprès du Ministère durant le mois précédent. Le lecteur est également renseigner sur les questions en litige, les principaux points de la décision, ainsi que le numéro de référence de chaque cas.

2. **Sentences arbitrales de griefs** rendues conformément à la Division IV du Code canadien du travail - Partie I.

   Cette section énumère, en ordre alphabétique, toutes les sentences arbitrales de griefs qui ont été déposées auprès du ministère durant le mois précédent. Les points en litige, la décision et le numéro de référence pour chaque cas sont également fournis.

5. La décision de la majorité des membres du conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage est dans une impasse, la décision prise par le président est considérée comme celle du conseil.

6. Les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des griefs doivent être partagés également entre les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Au cours de l'année, le Ministre a reçu 97 demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage. En réponse à ces requêtes, de même qu'à 7 requêtes reportées de l'exercice précédent, des nominations ont eu lieu dans 55 des cas. Vingt-neuf cas ont été réglés ou retirés sans qu'une nomination ait été effectuée. Il y avait 20 requêtes en suspends à la fin de l'année financière. La Direction a traité 104 cas durant l'exercice. Le tableau 5 indique le nombre total de demandes de nomination soumises à la Direction durant l'exercice.

Au cours de l'exercice 1991-1992, le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction s'est élevé à 543, soit une augmentation de 7 % par rapport à l'exercice précédent. Le tableau 6 illustre le nombre de sentences arbitrales déposées chaque année auprès de la Direction depuis 1982-1983.

La Direction des services d'arbitrage doit également étudier les demandes de nomination d'arbitres dans les cas de plaintes pour prétendu congédiement injuste, plaintes déposées en vertu des dispositions de la division XIV de la Partie III du Code canadien du travail. À quelques exceptions près, tous les employés et toutes les employées relevant de la compétence législative du Parlement canadien qui ne font pas partie d'un groupe d'employé(e)s régi par une convention collective, peuvent utiliser ce recours. Ces employé(e)s ont le droit de présenter une plainte pour congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier ressort, de l'arbitrage devant une tierce partie. Entre le 1 avril 1991 et le 31 mars 1992, le Ministre a nommé 264 arbitres, ce qui représente une augmentation de 17,5 %. Les tableaux 7, 8 et 9 présentent, par exercice, des données statistiques sur les plaintes pour congédiement injuste et sur les décisions rendues à cet égard.

Le 1er octobre 1982, les dispositions de la division IX de la Partie III du Code canadien du travail concernant les cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur. Sauf certaines exceptions, un employeur qui met fin à l'emploi d'un groupe de cinquante employé(e)s ou plus est tenu d'établir un comité mixte de

B. Services d'arbitrage

Les conventions collectives régies par la Partie I du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 57, renfermer une clause de règlement définitif sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits qui peuvent surgir à propos de leur interprétation, de leur application ou de leur prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage est de faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage qui sont présentées par les parties assujetties au Code canadien du travail, lorsqu'elles n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes pour voir si elles sont conformes à toutes les exigences de la loi et des règlements, puis elle recommande au Ministre les mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le cadre de la procédure des nominations du Ministre, et d'appliquer les dispositions du Code sur l'arbitrage des griefs.

Les plus importantes dispositions sont les suivantes :

1. Le ministre du Travail est habilité par la loi à nommer des arbitres et des présidents de conseil d'arbitrage dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre.

2. Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de clauses de règlement définitif des griefs par voie d'arbitrage ou autrement, tout grief non réglé doit être renvoyé à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties ou, faute d'entente, nommé par le Ministre à la demande de l'une ou l'autre partie.

3. Les sentences arbitrales devraient être rendues dans les soixante jours qui suivent la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas.

4. Les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doivent être transmises au Ministre.

Tableau 4

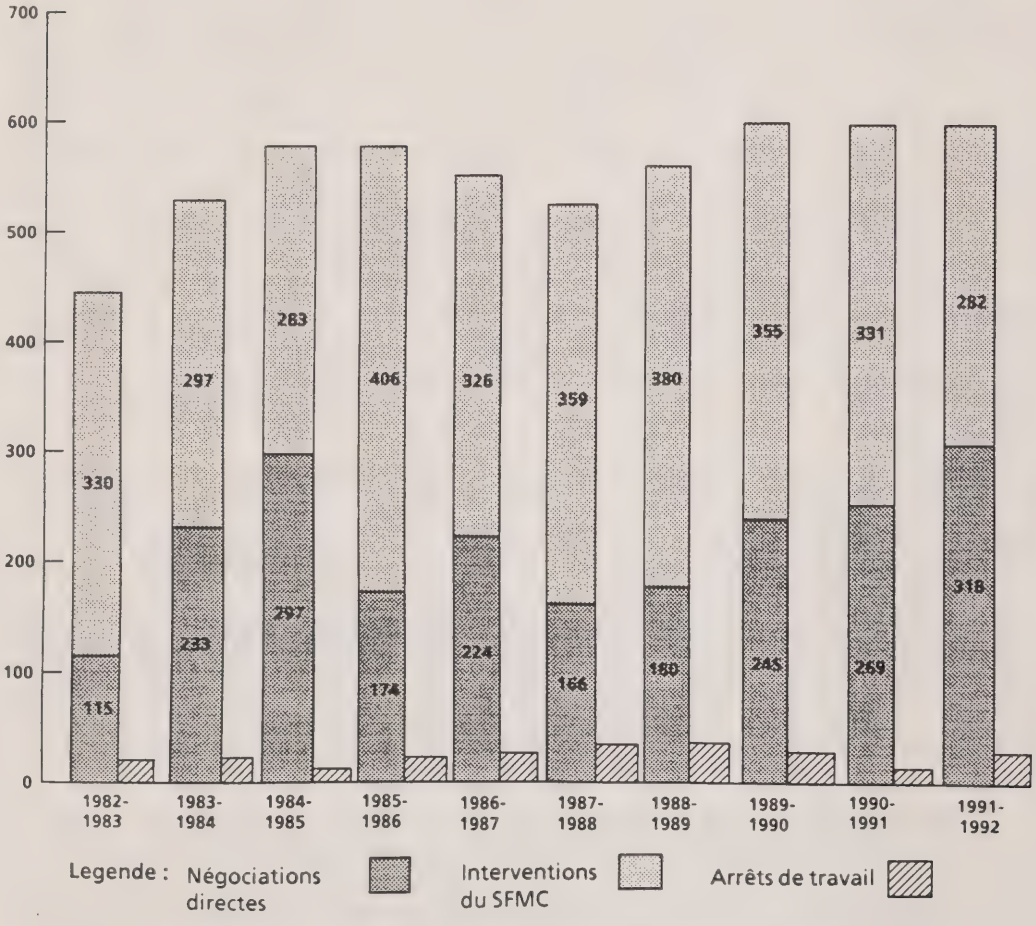
Journées de travail perdues en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1991-1992)

Secteur d'activité	nombre de différends*	nombre d'arrêts de travail*	journées de travail perdues
Transport aérien	36	3	11 030
Banques	13	1	2 440
Radiotélédiffusion	47	6	17 100
Télécommunications	11	1	167 580
Manutention du grain/minoteries	13	4	7 814
Mines/énergie atomique	12	2	23 990
Débardage/opérations portuaires	23	2	10 070
Transport ferroviaire	8	0	0
Transport maritime/navigation	17	1	30
Camionnage et transport routier	86	6	34 160
Divers	16	2	19 240
TOTAL	282	28	293 454

* Incluant les différends ou les arrêts de travail reportés de l'exercice 1990-1991

Tableau 3

Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le SFMC (exercices 1982-1983 à 1991-1992)



Nota : Les dossiers de négociation directe ajoutés aux dossiers où le SFMC est intervenu constituent le « nombre total des dossiers éventuels du SFMC ».

Tableau 2

Comparaison des activités de médiation et de conciliation (exercices 1982-1983 à 1991-1992)

	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992
Dossiers reportés de l'exercice précédent	76	77	58	91	122	103	115	122	101	76
Nouveaux dossiers	254	220	225	315	204	256	265*	233*	230	206
Nombre total de dossiers	330	297	283	406	326	359	380	355	331	282
Dossiers à l'étude à la fin de l'exercice	77	58	91	122	103	115	123	100	76	88
Grèves et lock-out	22	23	9	23	28	34	32	28	13	24
Différends résolus sans arrêt de travail	231	216	183	261	195	241	234	255	238	175
Pourcentage de différends résolus	91%	90%	95%	92%	87%	87%	91%	91%	93%	90%

* Incluant un différend n'ayant pas fait l'objet d'une intervention en vertu de l'article 72.

Cinquante-deux affectations de médiation préventive ont été signalées au cours de l'exercice, la majorité ayant trait à des conflits dans le secteur du transport routier. Cette augmentation, comparativement aux 9 dossiers traités au cours de l'exercice précédent, témoigne du rôle de plus en plus important que joue le SFMC en matière de médiation des griefs et de médiation préventive.

Dans 18 dossiers concernant l'accréditation d'une nouvelle unité de négociation par le CCRT, un agent du SFMC a été nommé pour établir un contact initial avec les parties dans le cadre du programme «premier contact».

Conférence sur les relations industrielles du SFMC

Afin d'offrir une tribune indépendante où les représentants patronaux et syndicaux du secteur de compétence fédérale pourraient se réunir afin de discuter de questions d'intérêt commun concernant les relations industrielles, la première conférence sur les relations industrielles du SFMC a été tenue le 22 mai 1991. Environ 200 personnes ont assisté à cette conférence d'une journée qui a porté sur les relations industrielles dans un contexte en évolution et sur la médiation des griefs.

Après avoir prononcé le mot d'ouverture, George Adams, un expert bien connu, a fait un exposé sur l'évolution de la négociation collective. Cette présentation a été suivie d'une discussion en groupe sur le contexte en évolution des relations industrielles présidée par Jean Sexton, de l'Université Laval. Ont participé à la discussion James Hunter, président de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers; Fred Pomeroy, président du Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada; George Smith, directeur principal des Relations de travail chez Air Canada; et Louise Piché, vice-présidente des ressources humaines chez CN Rail.

Au cours de l'après-midi, un exposé sur la médiation des griefs a été présenté par Stephen Goldberg, président de Mediation Research & Education Project Inc. et de la faculté de la Northwestern University Law School. La présentation a été suivie d'une discussion en groupe sur la médiation des griefs et les programmes d'amélioration des relations présidée par James Dorsey, président de la Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique. Parmi les participants à la discussion, mentionnons Jean Read, sous-ministre adjoint par intérim - Relations industrielles de l'Ontario, et Yvan Blain, consultant en relations industrielles, à Montréal.

A. La médiation et la conciliation

La Direction de la médiation et de la conciliation a traité un total de 282 dossiers au cours de l'exercice, et 76 dossiers qui n'avaient pas été réglés en 1990-1991. De ce nombre total de dossiers, 194 conflits ont été réglés au cours de l'exercice, et 90,2 % ont pu l'être sans arrêt. Au 31 mars 1992, 88 dossiers non encore réglés se trouvaient à divers stades de la procédure de règlement des différends.

Quatre différends reportés de l'exercice précédent et 24 différends du présent exercice ont donné lieu à des arrêts de travail légaux et ont fait perdre 293 454 jours de travail (dont plus de la moitié dans le cadre de la grève à la Société canadienne des postes déclenchée par le Syndicat des postiers du Canada).

Comme d'habitude, c'est le règlement des différends dans les secteurs du camionnage et du transport routier qui a nécessité le plus grand nombre d'efforts de la part du SFMC, soit 86 interventions de conciliation ou de médiation, suivi par 47 différends dans le secteur de la radiotélédiffusion. Bien qu'un nombre élevé d'employés aient été touchés, les différends dans le secteur du transport ferroviaire n'ont représenté que 8 dossiers.

Bien qu'une commission de conciliation établie au cours de l'exercice précédent ait terminé ses travaux au cours de l'exercice à l'étude (1991-1992), pour la première fois, aucun commissaire-conciliateur ou commission de conciliation n'a été nommé. Ceci reflète la volonté constante du SFMC de promouvoir un cadre de négociation collective favorisant une attitude responsable et positive des parties en les encourageant à résoudre elles-mêmes leurs différends, sans se fier excessivement à l'intervention d'une tierce partie.

Au cours de l'année 1991-1992, la Direction a reçu 40 demandes de consentement ministériel pour le dépôt de plaintes devant le Conseil canadien des relations du travail au sujet de prétendues pratiques déloyales de négociation. Vingt-huit dossiers ont été réglés au cours de l'année. Le consentement ministériel a été accordé dans 8 et 20 demandes ont été retirées par les requérants et les requérantes ou réglées grâce à l'intervention du SFMC. Au 31 mars 1991, 12 demandes étaient encore à l'étude.

Tableau 1

Nomination de médiateurs et de conciliateurs (exercice 1991-1992)

A.	Différends reportés de l'exercice 1990-1991	
	a) à l'étape du conciliateur	60
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	1
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	12
	d) à l'étape de la médiation	2
	e) à l'étape de la non-intervention en vertu de l'article 72	1
B.	Différends survenus au cours de l'exercice 1991-1992	
	a) nominations de conciliateurs	206
	b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de commissions de conciliation	0
	c) nominations de médiateurs	15
C.	Règlements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1991-1992	175
D.	Différends non résolus à la fin de l'exercice	
	a) à l'étape du conciliateur	64
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	0
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	16
	d) à l'étape de la médiation	8

Le soutien technique et la recherche opérationnelle

L'objectif de la Direction du soutien technique et de la recherche opérationnelle est d'aider au règlement et à la prévention des conflits de travail par des travaux d'appoint en recherche opérationnelle.

Cette Direction fait de la recherche sur les questions et les problèmes courants ou nouveaux de relations industrielles, et elle assure des services spécialisés pour aider à mettre au point des stratégies de règlement des différends. Pour aider les médiateurs et les conciliateurs, la Direction assure des recherches à la fois continues et ponctuelles en matière d'économie et de relations industrielles. Ces recherches vont du traitement des demandes des médiateurs et des conciliateurs, auxquels il faut de l'information à jour sur des dispositions précises des conventions collectives, jusqu'à l'élaboration de profils de relations industrielles applicables à des négociations importantes.

Les services d'arbitrage

La Direction des services d'arbitrage est chargée d'établir des tribunaux quasi judiciaires pour arbitrer des différends ayant donné lieu au dépôt d'un grief en vertu de la Partie I du Code canadien du travail, ou pour rendre des décisions à la suite de plaintes pour congédiement injuste déposées en vertu de la Partie III. Elle est également chargée de suivre l'évolution de leurs travaux et d'en rendre compte.

Cette Direction administre la procédure que doit suivre le Ministre dans la nomination des arbitres de grief et des présidents de conseil d'arbitrage en vertu des dispositions de la Partie I du Code, des arbitres appelés à statuer sur les plaintes formulées en vertu des dispositions de la Partie III sur le congédiement injuste, et des arbitres chargés de voir au respect des dispositions de la Partie III concernant les cessations d'emploi collectives.

La Direction des services d'arbitrage fait aussi des études sur l'évolution de la jurisprudence dans le domaine de l'arbitrage des griefs et sur les dispositions du Code en matière de congédiement injuste, et elle publie de l'information sur ces sujets.

Les projets législatifs et spéciaux

La Direction des projets législatifs et spéciaux est responsable de diverses activités qui contribuent au maintien d'un cadre de travail approprié à la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale.

Cette Direction est responsable de toute initiative législative prise par le SFMC et pour conseiller d'autres programmes du Ministère et d'autres ministères sur toute une gamme de sujets ayant trait aux relations industrielles. La Direction analyse les décisions des tribunaux et celles des commissions des relations du travail, et elle se tient au courant des opinions des organisations qu'elle dessert et des développements législatifs dans les domaines d'application fédérale et autres afin d'en évaluer l'incidence sur les relations du travail. La Direction des projets législatifs et spéciaux informe également les fonctionnaires supérieurs des répercussions de diverses initiatives du Ministère et du gouvernement sur les relations industrielles.

La médiation et la conciliation

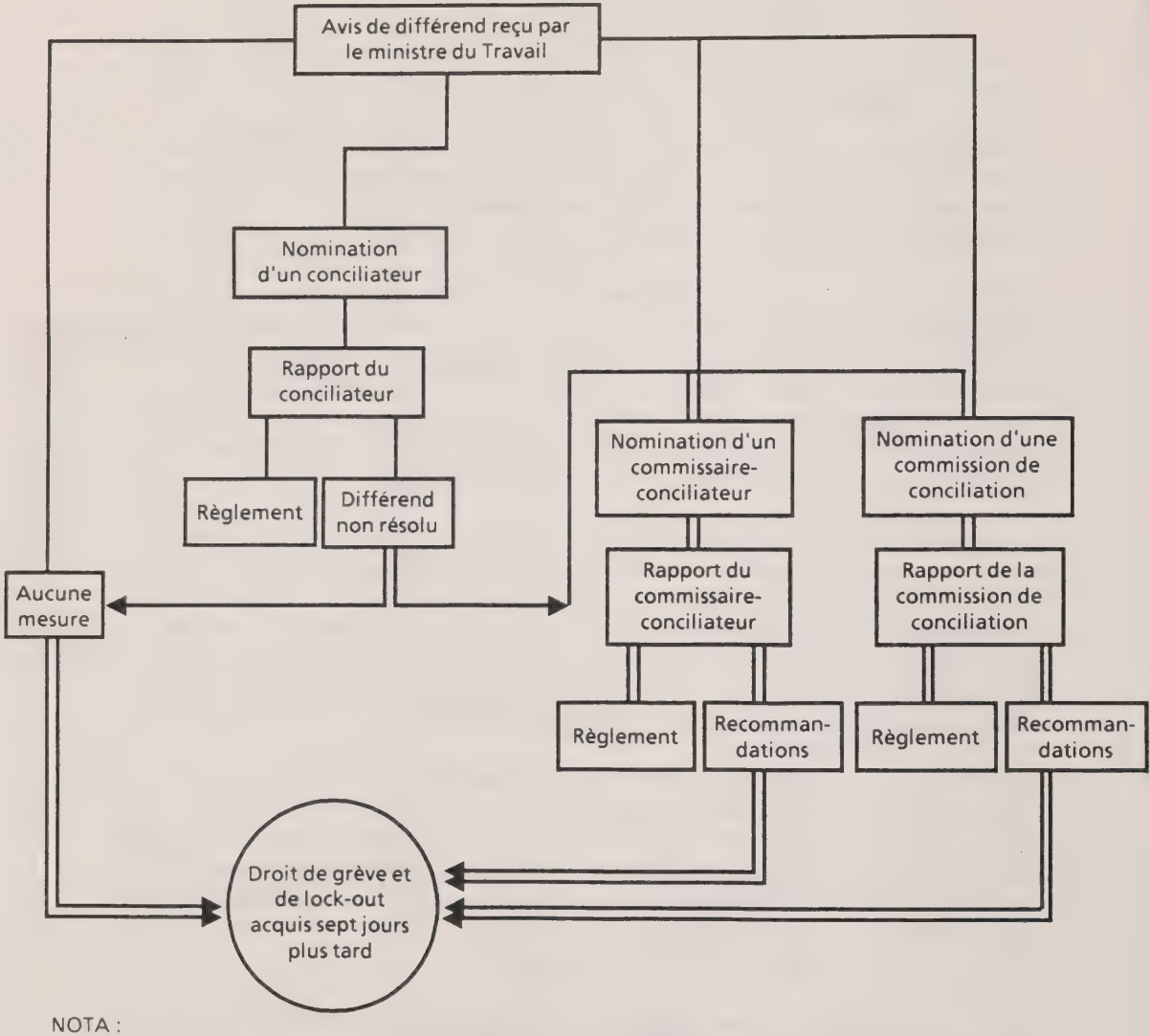
La Direction de la médiation et de la conciliation s'occupe de la prévention et du règlement des différends en matière de négociation collective.

En vertu du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les étapes du processus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève ou de lock-out. Cette Direction joue le rôle-clé dans l'intervention d'une tierce partie et dans l'application des dispositions du Code canadien du travail relatives au règlement des différends. Ce processus se limite généralement à la nomination d'un conciliateur, mais il peut également comporter les efforts additionnels d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation. Lorsque la conciliation est terminée et que le droit de grève ou de lock-out est acquis, le Ministre peut nommer un ou une des agents de la Direction comme médiateur pour fournir une aide additionnelle aux parties dans leur négociation. La conciliation et la médiation reposent toutes deux sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de rechange pour résoudre les différends en matière de négociation collective.

Des médiateurs et des conciliateurs sont en poste tant à l'Administration centrale du Ministère que dans les cinq régions à travers le Canada afin de fournir un service efficace aux parties en négociation dans les secteurs de compétence fédérale. En plus de leur travail de médiation et de conciliation, les agents et agentes administrent un programme de «premier contact» dont l'objectif consiste à donner un aperçu du processus de la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale et des services assurés par le SFMC aux groupes patronaux et syndicaux qui négocient une première convention collective. En outre, les agents et agentes restent en contact avec les parties pendant toute la durée des conventions collectives, pour offrir au besoin des services de médiation préventive afin d'aider à résoudre certains problèmes avant qu'ils ne deviennent des points en litige à la table de négociation. Ils peuvent également effectuer un travail de médiation dans le cadre de griefs afin d'aider les parties à résoudre des griefs avant d'en arriver à une procédure d'arbitrage formelle.

Figure 2

Vue d'ensemble des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail relatives au règlement des différends



NOTA :

1. Le Ministre peut nommer un *médiateur* à n'importe quel moment.
2. Dans le cas de différends à propos d'une première convention collective, le Ministre peut charger le CCRT d'enquêter sur le différend et, si ce dernier le juge opportun, de régler les modalités de la première convention collective.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), qui fait partie du ministère du Travail, a pour mission de protéger le droit qu'ont les travailleurs et les travailleuses de se syndiquer et de négocier collectivement, ainsi que de promouvoir et de faciliter l'existence de saines relations du travail au sein des entreprises du secteur privé de compétence fédérale. Pour atteindre ces objectifs, le SFMC offre aux syndicats et aux employeurs un service prévoyant l'intervention d'une tierce partie pour leur permettre de résoudre leurs différends conformément aux dispositions du Code canadien du travail.

La Partie I du Code canadien du travail établit le cadre des relations industrielles et réglemente la négociation collective dans les entreprises du secteur privé de compétence fédérale. Ces entreprises sont celles visées par la définition de l'expression «entreprises fédérales», notamment le transport interprovincial et international (par chemin de fer, par route ou par pipeline), le transport aérien, la navigation, le débardage, la manutention du grain, les banques, la radiotélédiffusion et certaines sociétés d'État.

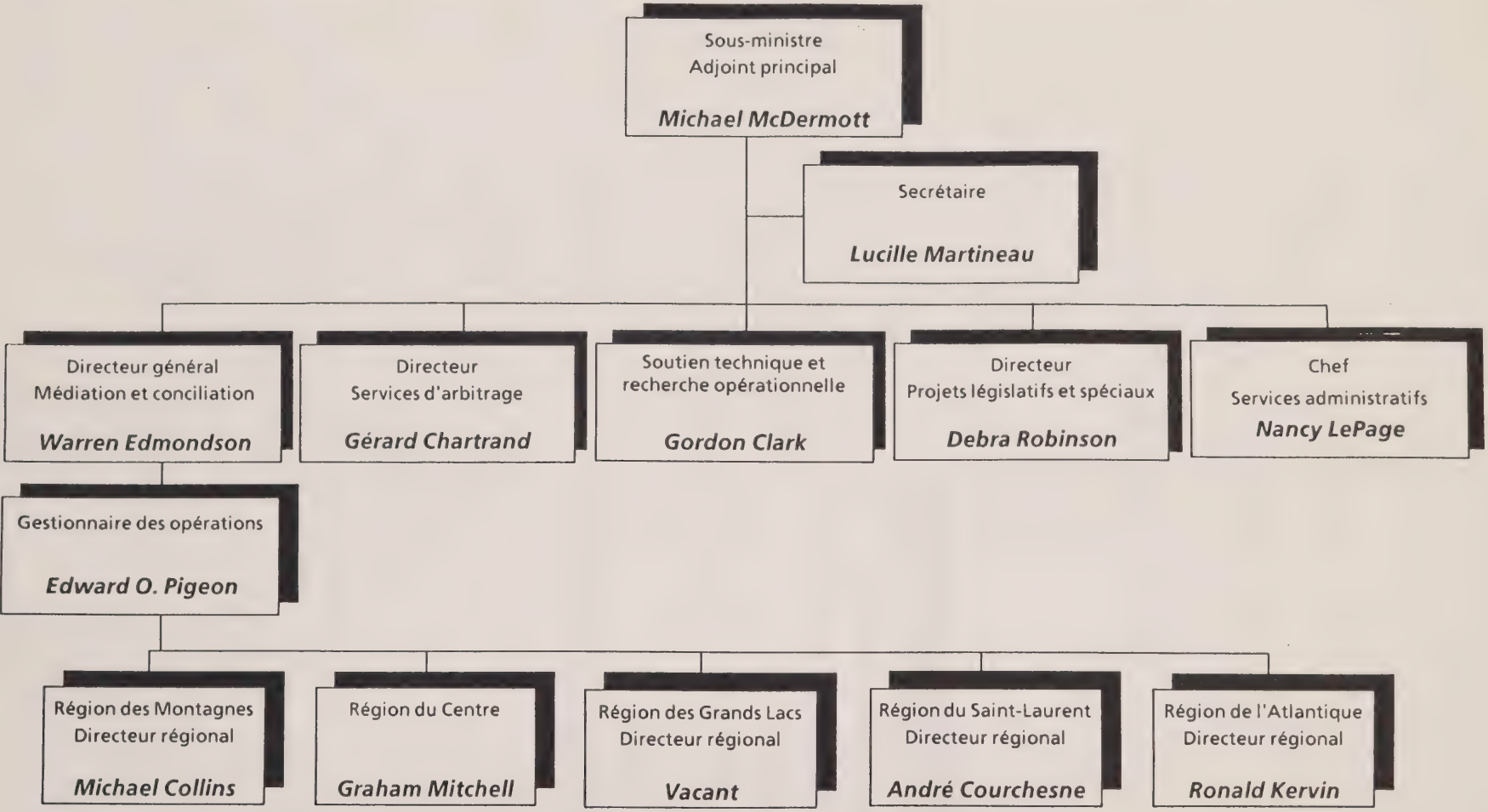
La responsabilité d'administrer la Partie I du Code canadien du travail est partagée entre le SFMC et le Conseil canadien des relations du travail (CCRT). Le CCRT est un organisme autonome disposant de pouvoirs quasi judiciaires pour interpréter et appliquer les dispositions du Code relatives, entre autres, aux questions suivantes: la détermination des unités de négociation, l'accréditation, la révocation des accréditations, les pratiques déloyales de travail, le changement technologique et les droits du successeur.

Les dispositions du Code qui portent sur le règlement des différends et dont l'application relève du SFMC prévoient des services de conciliation et de médiation pour le règlement de conflits liés à la négociation collective ainsi que d'autres types de différends en relations du travail; le Code prévoit aussi la nomination d'arbitres chargés de régler les conflits de droits. Le SFMC fait également enquête, pour le compte du ministre du Travail, sur les plaintes relatives aux pratiques déloyales de négociation.

M. Michael McDermott, sous-ministre adjoint principal du Travail, dirige le Service fédéral de médiation et de conciliation. Le Service se compose de quatre Directions : médiation et conciliation; arbitrage; projets législatifs et spéciaux; soutien technique et recherche opérationnelle.

Service fédéral de médiation et de conciliation

le 31 mars 1992



Rapport annuel des activités entreprises en vertu du Code canadien du travail Partie I 1991-1992

Liste des figures

1. Organigramme du Service fédéral de médiation et de conciliation i

2. Vue d'ensemble des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail relatives au règlement des différends 2

Liste des tableaux

1. Nomination de médiateurs et de conciliateurs, (exercice 1991-1992) 6

2. Comparaison des activités de médiation et de conciliation (exercices 1982-1983 à 1991-1992) 9

3. Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le Service fédéral de médiation et de conciliation (exercices 1982-1983 à 1991-1992) 10

4. Journées de travail perdues en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1991-1992) 11

5. Direction des services d'arbitrage - Volume des requêtes durant l'exercice 1991-1992 15

6. Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices 1982-1983 à 1991-1992) 15

7. Nombre de plaintes pour congédiement injuste et de décisions (exercices 1982-1983 à 1991-1992) 16

8. Sentences arbitrales en matière de congédiement injuste : répartition selon le type de décision déposée (exercices 1982-1983 à 1991-1992) 17

9. Plaintes pour congédiement injuste : répartition selon le secteur industriel (exercices 1982-1983 à 1991-1992) 18

Table des matières

Le Service fédéral de médiation et de conciliation 1

A. Médiation et conciliation 7

B. Services d'arbitrage 12

C. Législation 19

Ce rapport annuel sur l'exercice des fonctions confiées au ministre du Travail en vertu du Code canadien du travail pendant l'année financière 1991-1992 est présenté au Parlement conformément au paragraphe 121(2) de la Partie I du Code.

Le ministre du Travail,

Marcel Danis

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
gouvernment du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente
publication, veuillez communiquer avec le:

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

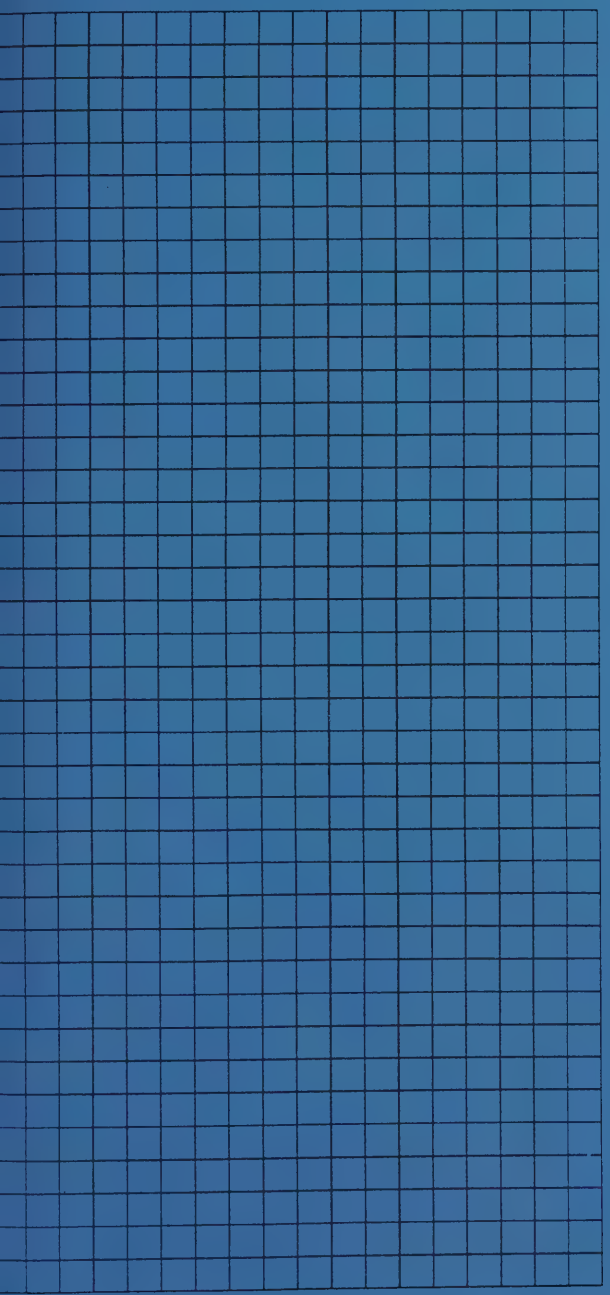
©Ministre des Approvisionnements et Services
Canada 1993
Numéro de catalogue L2-34/1991
ISBN 0-662-59354-5

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Rapport annuel
des activités entreprises
en vertu du
Code canadien du travail
Partie I
1991-1992

4343 42

Travail Canada
Labour Canada



Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Rapport des activités entreprises en vertu du Code canadien du travail Partie 1

1991-1992

Canada

OCT 4 1995